

EURÓPAI MUNKAJOG

Kiss György

A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének alapjoga

Az Európai Bíróság két határozata¹ meglehetősen heves vitát váltott ki, amelynek külön érdekessége, hogy az adott döntéseket meglehetősen különböző megközelítésben értékelték az egyes szerzők.² Az egyik vizsgált probléma a közösségi jog közvetlen versus közvetett hatálya, illetve a közösségi jog hatása a nem közjogi közösségekre, így például a szakszervezetekre. Az ítéletek ismét felszínre hozták a gazdasági alapjogok és a szociális alapjogok közötti feszültséget, sőt mondhatni a szociális jogok értelmezésében napjainkig fennálló bizonytalanságot. Végezetül a közösségi jog és az egyes tagállamok jogának, jelesen munkajogának viszonyát. Túlzás nélkül állítható, hogy a *Viking* és a *Laval* ügyekben hozott határozatok alapvető dogmatikai és jogpolitikai kérdéseket érintenek, és az említett vita azt példázza, hogy korántsem alakult ki egységes álláspont.

Ennek az elemzésnek a határozatok tartalmának bemutatásán túl célja, hogy rávilágítson arra a folyamatra, amely a közösségi „belső piac” és az egyes tagállamok szűkebb belső piaca közötti feszültséget jellemzi, illetve azokra a törekvésekre, amelyek az ellentétes érdekek feloldására irányulnak, akár bizonyos prioritások időleges hangsúlyozásával.

¹ C-438/05 International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP; C-341/05 Laval un Partner Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

² A szinte megszámlálhatatlan reagálás közül korántsem a teljesség igényével lásd Lyon-Caen, Antoine: Droit communautaire du marché v.s. Europe sociale, Symposium BMAS, Berlin, 2008; Rebhahn, Robert: Grundrechte und Grundfreiheiten im kollektiven Arbeitsrecht vor dem Hintergrund der neuen EuGH-rechtsprechung, Symposium BMAS, Berlin, 2008; Barnard, Catherine: Employment rights, free movement, under the EC Treaty and the Services Directive, Mitchell Working Paper Series, Europa Institute 5/2008; Bell, Mark: Understanding Viking and Laval: an IER Briefing Note, The Institute of Employment Rights, 2008; Bercusson, Brian: The trade union movement and the European Union: Judgement day, European Law Journal, 2007, 279 – 308. *ibid.* Assessment of the opinions of the Advocates General in Laval and Viking and six alternative solutions (Advice to the ETUC), 31 October 2007; Blanke, Thomas: Viking und Laval vor dem Europäischen Gerichtshof, *AuA*, 2007/7-8, 249 – 254; *ibid.* Observations on the opinions of Advocates General Maduro and Mengozzi delivered on 23 May 2007 in the Viking and Laval cases, ETUI-REHS, Transfer 2007/03; Eklund, Ronnie: A Swedish perspective on Laval, *CLLPJ*, Volume 29, Issue 4, Summer 2008, Campaign, USA, 551 – 56. 572.; Kocher, Eva: Kollektivverhandlungen und Tarifautonomie – welche Rolle spielt das europäische recht, *AuR*, 2008/1–2, 13 – 18.

I. A Viking és a Laval ügyek tényállásai

A két ügy tényállásai a közösségi jog különböző szegmenseit érintik még akkor is, ha funkcionális összefüggés mutatható ki közöttük. Ez az összekapcsoló elem a munkafeltételek minősége, az eltérés abban mutatkozik meg, hogy a Viking ügy a letelepedés szabadságát, míg a Laval ügy a szolgáltatásnyújtás szabadságát érinti. Mindezekre tekintettel indokolt a két tényállás külön tárgyalása.

1. A Viking a finn jog szerint bejegyzett, komphajón történő szállítással foglalkozó társaság, hét hajót működtet, köztük a Rosellát, amely finn lobogó alatt biztosítja a Tallinn (Észtország) és Helsinki (Finnország) közötti tengeri összeköttetést. Az Finnish Seamen's Union (FSU) finn tengerész-szakszervezet, amelynek mintegy 10000 tagja van. A Rosella legénységének tagjai e szakszervezethez tartoznak. Az FSU tagja az International Transport Workers' Federation-nak (ITF), a szállítási ágazatban alkalmazott dolgozók szakszervezeteinek nemzetközi szövetségének, amelynek székhelye Londonban (Egyesült Királyság) található. Az ITF 140 különböző állambeli, 600 szakszervezetet tömörít. Az ITF által végrehajtott egyik fő politika az olcsó lobogókkal szembeni küzdelem. Ennek a politikának az alapvető céljai egyrészt tényleges kapcsolat megállapítása valamely hajó lobogója és a tulajdonos állampolgársága között, másrészt az olcsó lobogók alatti hajók legénysége munkakörülményeinek védelme és javítása. Az ITF álláspontja szerint valamely hajót akkor lajstromoznak olcsó lobogó alatt, ha a hajó tényleges tulajdona és a hajó feletti ellenőrzés a hajó lajstromozása szerinti lobogó államától eltérő állambeli. Az ITF politikájának megfelelően csak azok a szakszervezetek jogosultak az e hajóra vonatkozó kollektív szerződések megkötésére, amelyeknek a székhelye abban az államban van, ahol a hajó tényleges tulajdonosa található. Ez az olcsó lobogókkal szembeni küzdelem bojkottokban és a munkavállalók közötti más szolidaritási akciókban konkretizálódik.

Ameddig a Rosella finn lobogó alatt hajózik, a Viking – a finn jog és az alkalmazandó kollektív szerződés értelmében – köteles a legénységnek a Finnországban alkalmazottal azonos szintű bért fizetni. Márpedig az észt legénységek bére alacsonyabb a finn legénységek bérénél. A Rosella üzemeltetése veszteséges volt az ugyanezt az összeköttetést alacsonyabb bérköltséggel biztosító észt hajók közvetlen konkurenciája miatt. A Viking az említett hajó eladása helyett a 2003-as év október hónapja során azt tervezte, hogy átlajstromoztatja, és a hajót vagy Észtországban, vagy Norvégiában lajstromoztatja annak érdekében, hogy a nevezett országokban székhellyel rendelkező szakszervezettel új kollektív szerződést köthessen.

A Viking a finn jognak megfelelően tájékoztatta az FSU-t és a Rosella legénységét a tervéről. A felek közötti megbeszélések során az FSU egyértelműen kifejezte, hogy ellenzi a Viking tervezett lépését. 2003. november 4-én az FSU e-mailt küldött az ITF-nek, amelyben ismertette a Rosella átlajstromozására vonatkozó tervet. Ez az e-mail egyebek mellett utalt arra, hogy „a Rosella tényleges tulajdona finnországi, tehát az FSU-nak fennmarad a joga a Vikinggel való tárgyalásra”. Az FSU kérte az ITF-et, hogy juttassa el ezt az információt valamennyi tagszakszervezethez, és szólítsa fel azokat, hogy ne folytassanak

tárgyalásokat a Vikinggel. 2003. november 6-án az ITF körlevelet intézett a tagjaihoz, amelyben felszólította őket, hogy ne kezdjenek tárgyalásokba a Vikinggel vagy a Viking Eestivel, a tagszakszervezeteknek követniük kellett ezt az ajánlást a szakszervezetek közötti szolidaritási elvre tekintettel és az említett körlevél be nem tartása esetén szankció kiszabásának kockázata miatt.

A Rosellára alkalmazandó létszámról szóló megállapodás 2003. november 17-én lejárt, ezért az FSU-ra ettől az időponttól már nem vonatkozott a finn jogban előírt munkabékére vonatkozó kötelezettség. Ennélfogva az FSU bejelentette a sztrájkot azzal a követeléssel, hogy a Viking egyrészt a Rosella legénységének létszámát nyolc fővel emelje meg, másrészt hagyjon fel a hajó átlajstromozására vonatkozó tervével. A Viking engedélyezte további nyolc főnek a legénységbe való felvételét, azonban megtagadta, hogy az említett tervvel felhagyjon.

Mivel azonban az FSU nem volt hajlandó beleegyezni a létszámról szóló megállapodás meghosszabbításába, a 2003. november 18-i levélben jelezte, hogy csak azzal a kettős feltétellel fogad el egy ilyen meghosszabbítást, hogy a Viking egyrészt – a Rosella átlajstromozásától függetlenül – vállalja, hogy továbbra is tiszteletben tartja a finn jogot, az alkalmazandó kollektív munkaszerződést, az általános megállapodást és az említett hajó létszámáról szóló megállapodást, másrészt azt, hogy egy esetleg átlajstromozás nem jár sem az e társasághoz tartozó, finn lobogó alatti hajó fedélzetén dolgozó munkavállalók elbocsátásával, sem a foglalkoztatási feltételeknek a munkavállalók beleegyezése nélküli módosításával. Az FSU sajtóközleményekben a finn munkahelyek védelmének szükségességével indokolta az álláspontját. A Viking 2003. november 17-én eljárást indított a munkaügyi bíróság (Finnország) előtt annak megállapítása iránt, hogy az FSU álláspontjával ellentétben a létszámról szóló megállapodás továbbra is köti a feleket. Azon álláspontja alapján, hogy az említett megállapodás lejárt, az FSU a kollektív munkaügyi konfliktusok során folytatott közvetítő eljárásáról szóló finn törvénynek megfelelően 2003. december 2-án bejelentette a sztrájk kezdeményezésére vonatkozó szándékát a Rosella vonatkozásában.

A Viking 2003. november 24-én értesült az ITF körlevél létezéséről. A következő napon keresetet nyújtott be a helsinki elsőfokú bíróság előtt, kérve az FSU által meghirdetett sztrájk megtiltását. A munkaügyi bíróság az előkészítő tárgyalás időpontját 2003. december 2-ára tűzte ki. A kérdést előterjesztő bíróság szerint az FSU teljes mértékben tudatában volt annak a ténynek, hogy a főkövetelése, amely szerint átlajstromozás esetén a legénységet továbbra is az alkalmazandó finn jogban és a kollektív szerződésben előírt feltételek szerint kell foglalkoztatni, értelmetlenné tenné az átlajstromozást, mivel annak az alapvető célja az, hogy a Viking csökkenthesse a bérköltségeit. Ezen kívül a Rosella észt lobogó alatti lajstromozása azzal a következménnyel jár, hogy a Viking – legalábbis a Rosellát illetően – többé nem részesülhet azokban az állami támogatásokban, amelyeket a finn kormány a finn lobogó alatti hajóknak juttat. A békéltetési eljárás során a Viking először vállalta, hogy az átlajstromozás semmilyen elbocsátással nem jár. Az FSU mindamellett nem mondott le a sztrájkáról, és a Viking 2003. december 2-án – elfogadva a szakszervezet követeléseit és a kereseteitől való elállással - véget vetett az eljárásnak. A

Viking egyebekben vállalta, hogy 2005. február 28. előtt nem indítja meg az átlajstromozási eljárást.

Időközben (2004. május 1-jén) az Észti Köztársaság az Európai Unió tagja lett. Mivel a Rosella működtetése veszteséges maradt, a Viking kitartott azon szándéka mellett, hogy az említett hajót észti lobogó alatt lajstromoztatja. Az ITF körlevél továbbra is hatályban maradt, mivel azt az ITF soha nem vonta vissza, ezért érvényben maradt az utóbbi által a Rosellára vonatkozóan a tagszakszervezetekhez intézett kérés.

2004. augusztus 18-án a Viking keresetet nyújtott be a High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court) (Egyesült Királyság) előtt annak megállapítása iránt, hogy az ITF és az FSU fellépése ellentétes az EK 43. cikkel, kérte az ITF körlevél visszavonásának elrendelését, és az FSU arra való kötelezését, hogy ne akadályozza a közösségi jog alapján a Vikinget megillető jogok gyakorlását. A említett bíróság a 2005. június 16-i ítélettel helyt adott a Viking kérelmének, mivel az ITF és az FSU kollektív fellépése és a kollektív fellépéssel való fenyegetése az EK 43. cikkel ellentétesen korlátozta a letelepedési szabadságot, és másodlagosan az EK 39. cikk, illetőleg az EK 49. cikk értelmében a munkavállalók szabad mozgása és a szolgáltatásnyújtás szabadsága jogellenes korlátozásának minősült.

Az ITF és az FSU 2005. június 30-án fellebbeztek az említett ítélet ellen. Keresetük alátámasztására többek között előterjesztették, hogy a szakszervezeteket a munkahelyek megtartása érdekében történő kollektív fellépés tekintetében megillető jog az EK-Szerződés XI. címében, különösen az EK 136. cikkben elismert alapvető jognak minősül. A 136. cikk (1) bekezdése előírja, hogy: „[a]z alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, a Közösség és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében”. Az említett rendelkezésben az Európai szociális charta és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta megemlítése ugyanis magában foglalja az e jogi aktusokban elismert sztrájkjogra való hivatkozást. A szakszervezeteknek ennél fogva joguk van a kollektív fellépéshez a valamely tagállamban székhellyel rendelkező munkáltatóval szemben annak érdekében, hogy utóbbit eltérítsék a vállalkozása egy részének vagy egészének valamely más tagállamba való áthelyezésének szándékától. Felmerül ezért a kérdés, hogy a Szerződés tilt-e valamely szakszervezeti fellépést akkor, ha az arra irányul, hogy a munkáltatót megakadályozza abban, hogy gazdasági okokból éljen a letelepedés szabadságával. Márpedig ahhoz hasonlóan, amit a Bíróság a Szerződés VI. címével kapcsolatban határozott (a C-67/96. sz. Albany-ügyben 1999. szeptember 21-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-5751. o.], a C-180/98-C-184/98. sz., Pavlov és társai egyesített ügyekben 2000. szeptember 12-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-6451. o.] és a C-222/98. sz. van der Woude ügyben 2000. szeptember 21-én hozott

ítélet [EBHT 2000., I-7111. o.], az említett Szerződés III. címe, valamint annak a személyek és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó cikkei nem vonatkoznak a „valódi szakszervezeti tevékenységekre”.

E körülmények között, mivel úgy ítélte meg, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntéséhez a közösségi jog értelmezésére van szükség, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„A szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések hatályával összefüggésben:

1) Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség olyan magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást a szakszervezettel kollektív szerződés megkötésére kényszerítse egy meghatározott tagállamban, amely szerződés értelmetlenné tenné a hajó más tagállamba történő átlajstromozását, az EK 43. cikk, illetve a [...] 4055/86 [...] rendelet hatályán kívül esik-e, tekintettel a közösségi szociálpolitikára – ezen belül az EK-Szerződés XI. címére - és különösen figyelemmel a Bíróság [...] [fent hivatkozott] Albany-ügyben hozott ítéletében (52–64. pont) elfogadott érvelésére?

A horizontális közvetlen hatállyal összefüggésben:

2) Van-e az EK 43. cikknek, illetve a 4055/86 rendeletnek horizontális közvetlen hatálya, amely olyan jogokat biztosít egy magánvállalkozásnak, amelyekre az egy másik magánféllel, különösen szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szemben a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése vonatkozásában hivatkozhat?

Korlátozás fennállása a szabad mozgás tekintetében:

3) Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség olyan magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást a szakszervezettel kollektív munkaszerződés megkötésére kényszerítse egy meghatározott tagállamban, amely szerződés értelmetlenné tenné a hajó más tagállamba történő átlajstromozását, korlátozásnak minősül - e az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében?

4) Valamely szakszervezeti szövetség politikája, amely előírja, hogy a hajót a tényleges tulajdon és az irányítás helye szerinti ország lobogója alatt kellene lajstromozni annak érdekében, hogy a tényleges tulajdon szerinti országban a szakszervezetek e hajó tekintetében kollektív munkaszerződéseket köthessenek, az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító, közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósító vagy hátrányos megkülönböztetéssel nem járó korlátozásnak minősül-e?

5) Annak megállapítása érdekében, hogy valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító, közve-

tett hátrányos megkülönböztetést megvalósító vagy hátrányos megkülönböztetéssel nem járó korlátozásnak minősül - e az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében, releváns - e a fellépő szakszervezet szubjektív szándéka, vagy a nemzeti bíróságnak kizárólag a fellépés objektív hatásai alapján kell eldöntenie a kérdést?

A letelepedéssel/szolgáltatásnyújtással összefüggésben

6) Amennyiben az A tagállamban székhellyel rendelkező anyavállalat úgy kíván letelepedési szabadságával élni, hogy egy hajót átlajstromoz B tagállamba oly módon, hogy azt a B tagállamban székhellyel rendelkező, az anyavállalat irányítása és ellenőrzése alatt álló, már meglévő egyszemélyes leányvállalata működtesse:

a) valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kilátásba helyezett vagy tényleges kollektív fellépése, amely a fenti tervet értelmetlenné tenné, korlátozást jelent - e az anyavállalatnak az EK 43. cikk alapján fennálló, letelepedéshez való joga tekintetében, és

b) a hajó átlajstromozását követően a leányvállalat hivatkozhat-e a 4055/86 rendeletre a B tagállamból A tagállamba irányuló szolgáltatásnyújtása tekintetében?

A közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben:

7) Ha valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése az EK 43. cikk vagy a 4055/86 rendelet értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító korlátozásnak minősül, az főszabály szerint igazolható-e az EK 46. cikk szerinti közrendi kivétellel:

a) azon az alapon, hogy a kollektív fellépés (beleértve a sztrájkot is) a közösségi jog által védett alapvető jog; illetve

b) a munkavállalók védelme alapján?

Az [ITF] politikája: objektív igazolás tekintetében:

8) Valamely szakszervezeti szövetség politikájának alkalmazása, amely előírja, hogy a hajót a tényleges tulajdon és az irányítás helye szerinti ország lobogója alatt kellene lajstromozni annak érdekében, hogy a tényleges tulajdon szerinti országban a szakszervezetek e hajó tekintetében kollektív munkaszerződéseket köthessenek, igazságos egyensúlyt teremtsen a kollektív fellépés alapvető szociális joga és a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között, és ez a politika objektíven igazolható-e, megfelelő-e, arányos-e, és megfelel-e a kölcsönös elismerés elvének?

Az FSU fellépései: objektív igazolás tekintetében:

9) Amennyiben:

- az A tagállamban székhellyel rendelkező anyavállalat A tagállam lobogója alatt lajstromozott hajó tulajdonosa és e hajóval A tagállam és B tagállam között kompszolgáltatást nyújt;

- az anyavállalat B tagállamba kívánja átlajstromoztatni a hajót annak érdekében, hogy az A tagállamban irányadónál alacsonyabb szintű munkafeltételeket alkalmazhasson;
- az A tagállamban székhellyel rendelkező anyavállalatnak B tagállamban egyszemélyes leányvállalata van, amely irányítása és ellenőrzése alatt áll;
- szándéka szerint a leányvállalat fogja a B tagállamba való átlajstromozást követően a hajót működtetni, a B tagállamban szerződötett legénységgel, amely az ITF B tagállamban működő tagszakszervezetével kötendő kollektív munkaszerződés hatálya alatt állna;
- a hajó tényleges tulajdonosa továbbra is az anyavállalat lenne, és azt a leányvállalat személyzet nélkül bérelné;
- a hajó továbbra is napi kompszolgáltatást nyújtana A tagállam és B tagállam között;
- az A tagállamban működő szakszervezet kollektív fellépést kezdeményez annak érdekében, hogy az anyavállalatot, illetve a leányvállalatot olyan kollektív munkaszerződés megkötésére kényszerítse, amely alapján az A tagállamban működő szakszervezet által elfogadható feltételek vonatkoznak a hajó legénységére az átlajstromozást követően is, és amely így értelmetlenné teszi az anyavállalat számára a hajó B tagállamba történő átlajstromozását, a fenti sztrájk igazságos egyensúlyt teremti-e kollektív fellépés alapvető szociális joga és a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között, és ez a sztrájk objektíven igazolható-e, megfelelő-e, arányos-e, és megfelel-e a kölcsönös elismerés elvének?

10) Jelentőséggel bírna-e a 9. kérdésre adandó válasz szempontjából, ha az anyavállalat bíróság előtt a saját és a vállalatcsoporthoz tartozó összes társaság nevében kötelezettséget vállalna arra, hogy az átlajstromozás miatt nem szünteti meg egyetlen munkavállaló munkaviszonyát sem (amely kötelezettségvállalás nem vonatkozott a rövid távú munkaszerződések meghosszabbítására, valamint nem akadályozta bármely munkavállaló azonos feltételek melletti áthelyezését)?”

2. A Laval társasággal szembeni szakszervezeti résztvevők: Svenska Byggnadsarbetareförbundet (a svéd építőipari munkavállalók szakszervezete, a továbbiakban: Byggnads); Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1 Byggettan (az említett szakszervezet 1. számú szakszervezeti egysége, a továbbiakban: Byggettan), valamint a Svenska Elektrikerförbundet (a svéd villanyszerelők szakszervezete).

A Laval a lett jog hatálya alá tartozó társaság, amelynek székhelye Rigában található. A társaság 2004 májusa és decembere között hozzávetőleg 35 munkavállalót küldött Svédországba az L & P Baltic Bygg AB (a svéd jog hatálya alá tartozó társaság, amelynek tőkéje 100%-át a Laval birtokolta a 2003. év végéig; a továbbiakban: Baltic) által elvállalt építési munkák elvégzése, többek között egy vaxholmi oktatási létesítmény felépítése céljából. A Lavalt, amely Lettorszában 2004. szeptember 14-én és október 20-án kollektív szerződéseket írt alá az építőipari munkavállalók lett szakszervezetével, nem kötött semmilyen kollektív szerződés a Byggnadsszal, a Byggettannal vagy az Elektrikernával szemben, amelyek tagjai közül senki nem tartozott a Laval személyi állományához. Az érintett lett munkavállalók hozzávetőleg 65%-a volt tagja az építőipari munkavállalók szakszervezetének a származási országukban.

2004 júniusában kapcsolattfelvételre került sor egyrészt a Byggettan, másrészt pedig a Baltic és a Laval között, és tárgyalások kezdődtek abból a célból, hogy a Laval csatlakozzon az építőipari kollektív szerződéshez. A Laval azt kérte, hogy a munkabérek és az egyéb munkafeltételeket e tárgyalásokkal párhuzamosan határozzák meg annak érdekében, hogy az e szerződéshez történő csatlakozás idejére a díjazások szintje, valamint a munkafeltételek már rögzítve legyenek. A Byggettan hozzájárult ehhez a kéréshez, jóllehet a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalást főszabályként először végig le kell folytatni annak érdekében, hogy ezt követően a munkabérek és az egyéb munkafeltételek megvitatására a kötelező munkabéke idején kerülhessen sor. A Byggettan elutasította a havi munkabér rendszerének bevezetését, de elfogadta a Laval javaslatát az időbér elvére vonatkozóan.

A 2004. szeptember 15-i tárgyalás során a Byggnads azt követelte a Lavaltól, hogy egyrészt csatlakozzzék a vaxholmi építési területre vonatkozó építőipari kollektív szerződéshez, másrészt pedig biztosítékot követelt arra vonatkozóan, hogy a kiküldött munkavállalók óránként 145 EK (hozzávetőleg 16 euró) munkabérben részesülnek. Ez az órabér a stockholmi régióban (Svédország) a 2004. év első harmadévében a beton- és a faipari szakmunkásokra vonatkozó bérezési statisztikákon alapult. A Byggettan kijelentette, hogy az erre irányuló megállapodás hiánya esetén kész azonnal kollektív fellépést kezdeményezni. A Laval az Arbetsdomstolen előtti eljárás során akként nyilatkozott, hogy a munkavállalói számára 13600 SEK (hozzávetőleg 1500 euró) havi munkabért fizet, amelyhez hozzáadódik az étkezéssel, a szállással és az utazással kapcsolatos természetbeni juttatások, havonta 6000 SEK (hozzávetőleg 660 euró) értékben. Az építőipari kollektív szerződéshez történő csatlakozás esetén a Lavatra főszabályként annak minden kikötése kötelező erővel bírt volna, beleértve azokat is, amelyek a jelen ítélet 20. pontjában említett, a Byggettannal és a FORA-val³ szemben fennálló anyagi kötelezettségekre vonatkoznak. A biztosítási szerződéseknek a FORA-nál történő megkötését egy formanyomtatvánnyal ajánlották fel a Lavának, amelyet 2004 decemberében küldtek meg részére. Mivel a fent említett tárgyalás nem járt eredménnyel, a Byggettan felkérte a Byggnadst, hogy hozza meg a 2004. szeptember 15-i tárgyalás során bejelentett kollektív fellépésnek a Lavával szembeni végrehajtására irányuló intézkedéseket. 2004 októberében előzetes figyelmeztetést nyújtottak be.

Ezt követő november 2-án kezdetét vette a vaxholmi építési terület blokádja. Ez a blokád többek között abban nyilvánult meg, hogy megakadályozták az áruknak az építési területre történő szállítását, sztrájkörséget állítottak fel, valamint megtiltották a lett munkavállalók és járművek belépését az építési területre. A Laval a rendőri erők segítségét kérte, amelyek arról értesítették őt, hogy mivel a kollektív fellépés a nemzeti jogszabályok szerint jogszerű, nem megengedett számukra a beavatkozás, sem az építési területre történő

³ Megjegyzendő, hogy az építőipari kollektív szerződéshez történő csatlakozás az érintett vállalkozások számára több, anyagi természetű kötelezettség vállalását is jelenti. Így e vállalkozásoknak át kell utalniuk a Byggettan részére a bértömeg 1,5%-ának megfelelő összeget az e szakszervezeti egység által a díjazás fölött gyakorolt ellenőrzés jogcímén, továbbá a FORA biztosítótársaság részére egyrészt a bértömeg 0,8%-ának megfelelő összeget egy „arányosított pótdónak” vagy „építőipari különleges pótléknak” nevezett díj jogcímén, másrészt pedig a bértömeg 5,9%-ának megfelelő összeget különböző biztosítási díjak jogcímén.

belépést gátló fizikai akadályok eltávolítása. A Laval 2004 novemberének végén a jelen ítélet 9. pontjában említett kapcsolattartó hivatalhoz⁴ fordult annak érdekében, hogy felvilágosítást kapjon a Svédországban alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételekről, továbbá arról, hogy létezik-e minimálbér, vagy sem, valamint az általa fizetendő járulékok természetéről. E szervezet jogi ügyekért felelős igazgatója 2004. december 2-i levelében arról értesítette a Lavalt, hogy a társaság köteles alkalmazni azokat a rendelkezéseket, amelyekre a munkavállalók kiküldetéséről szóló törvény utal, valamint hogy a bérezéssel kapcsolatos kérdésekről a szociális partnereknek kell megállapodniuk, továbbá hogy a kollektív szerződésekben előírt minimális feltételeket a kiküldött külföldi munkavállalókra is alkalmazni kell, és végül, ha valamely külföldi munkáltató kétszeresen fizetett járulékokat, az ügygel kapcsolatban bírósághoz fordulhat. Az alkalmazandó kollektív szerződési rendelkezések megismerése érdekében a Lavalnak az érintett iparág szociális partnereihez kell fordulnia.

A 2004. december 1-jén szervezett közvetítés, valamint az Arbetsdomstolen előtt ugyanezen hónap 20-án tartott békéltető tárgyalás során a Byggettan felhívta a Lavalt, hogy a bérezéssel kapcsolatos kérdés megtárgyalása előtt csatlakozzék az építőipari kollektív szerződéshez. Ha a Laval elfogadta volna ezt az ajánlatot, a kollektív fellépést azonnal beszüntették volna, és hatályba lépett volna a kötelező munkabéke, amely lehetővé tette volna a munkabérekkel kapcsolatos tárgyalások megkezdését. A Laval ugyanakkor megtagadta az említett kollektív szerződéshez történő csatlakozást, mivel nem ismerhette meg előre a bérezés területén rá háruló kötelezettségeket. A Lavallal szembeni kollektív fellépések 2004 decemberében felerősödtek. Az Elektrikerna 2004. december 3-án szolidaritási fellépésbe kezdett. Ez az intézkedés azzal a hatással járt, hogy megakadályozta a villanyszerelők munkáltatói szervezetéhez tartozó svéd vállalkozásokat abban, hogy a Laval részére szolgáltatásokat nyújtsanak. Karácsonykor a Laval által kiküldött munkavállalók visszatértek Lettországba, és nem jöttek vissza az érintett építési területre. 2005 januárjában további szakszervezetek jelentettek be szolidaritási fellépéseket, amelyek a Laval által Svédországban felállított valamennyi építési területet érintő bojkottban nyilvánultak meg, annak ellenére, hogy e társaságnak már nem állt módjában folytatni a tevékenységét e tagállam területén. Vaxholm városa 2005 februárjában a Baltickal fennálló szerződésének megszüntetését kezdeményezte, 2005. március 24-én pedig megállapították ez utóbbi társaság fizetéseképtelenségét.

A Laval 2004. december 7-én keresetet nyújtott be az Arbetsdomstolen-hez a Byggnads, a Byggettan és az Elektrikerna ellen annak megállapítása iránt, hogy mind a blokád, mind pedig a valamennyi építési területét sújtó szolidaritási fellépés jogellenes, és a bíróság rendelje el azok beszüntetését. A társaság azt is kérte, hogy e szakszervezeteket kötelezzék az általa elszenvedett károk megtérítésére. A kérdéseket előterjesztő bíróság 2004. december 22-i határozatával elutasította a Laval ideiglenes intézkedés iránti kérelmét,

⁴ A 96/71 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének alkalmazásával létrehozott kapcsolattartó hivatalnak (Arbetsmiljöverket) többek között az a feladata, hogy jelezze az érdeklődők számára az olyan kollektív szerződések fennállását, amelyeket a munkavállalók Svédországba történő kiküldetése esetén alkalmazni lehet, és az említett érdeklődőket a kollektív szerződésben részes felekhez irányítsa bővebb felvilágosításért.

amely arra irányult, hogy szüntessék be e kollektív fellépéseket. Az Arbetsdomstolen, azt a kérdést vizsgálva, hogy az EK 12. cikkel és az EK 49. cikkel, valamint a 96/71 irányelvvel ellentétes-e, ha egyes szakszervezetek kollektív fellépés útján megpróbálnak valamely, a munkavállalóit Svédországba kiküldő külföldi vállalkozást egy svéd kollektív szerződés alkalmazására kényszeríteni, 2005. április 29-én úgy döntött, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a Bírósághoz fordul. E bíróság a 2005. szeptember 15-én meghozott előzetes döntéshozatalra utaló végzésével a következő kérdéseket terjeszti elő:

1) Összeegyeztethető-e az EK-Szerződés szolgáltatásnyújtás szabadságáról, valamint az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel, továbbá a 96/71 [...] irányelvvel az, ha a szakszervezetek megpróbálják blokádk alakját öltő kollektív fellépéssel a külföldi szolgáltatásnyújtót a fogadó országban arra kényszeríteni, hogy csatlakozzék valamely olyan, a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó kollektív szerződéshez, mint [az építőipari kollektív szerződés], ha a fogadó országban a fenti irányelvet átültető jogszabályok nem tartalmaznak semmilyen kifejezett rendelkezést a kollektív szerződésekben foglalt munka- és foglalkoztatási feltételek alkalmazásáról?

2) Az [MBL] tiltja a szakszervezet olyan kollektív fellépését, mely a más szociális partnerek között kötött kollektív szerződéstől való eltérésre irányul. Ez a tilalom azonban a lex Britanniaiban található különleges rendelkezés értelmében csak akkor alkalmazható, ha a szakszervezet kollektív fellépése olyan munkafeltételekre vonatkozik, amelyekre az [MBL] közvetlenül alkalmazandó, amely gyakorlatilag azt jelenti, hogy a tilalom nem vonatkozik azokra a kollektív fellépésekre, amelyek a Svédországban csak ideiglenesen működő, személyi állományukat maguk biztosító külföldi vállalkozások ellen irányulnak.⁵ Ellentétes-e az EK-Szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságáról, valamint az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel, továbbá

⁵ A munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló, 1976. június 10-i (1976:580) számú törvény (lag [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet, a továbbiakban: az MBL) rendelkezik a szervezkedés és tárgyalás szabadságára, a kollektív szerződésekre, a kollektív munkaügyi viták esetén igénybe vehető közvetítésre, valamint a munkabéke fenntartásának kötelezettségére vonatkozó szabályokról, továbbá olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek korlátozzák a szakszervezetek kollektív fellépéshez való jogát. Az MBL 41. cikkéből következik, hogy a kollektív szerződésben részes felek kötelesek a munkabéket fenntartani, és különösen tilos az olyan kollektív fellépés, amely a megállapodástól való eltérés elérésére irányul. A kollektív fellépések ugyanakkor megengedettek, ha a partnerek nem kötöttek egymással kollektív szerződést. Az MBL 42. cikke értelmében a munkáltatók vagy a munkavállalók érdekképviselői szervezetei nem jogosultak arra, hogy jogellenes kollektív fellépést szervezzenek vagy bármely egyéb módon létrehívjanak. Nem jogosultak arra sem, hogy támogatás formájában vagy bármely egyéb módon jogellenes kollektív fellépésben vegyenek részt. A kollektív szerződésben részes érdekképviselői szervezet abban az esetben, ha a saját tagjai jogellenes kollektív fellépés folytatására készülnek, vagy jogellenes kollektív fellépést folytatnak, maga is köteles törekedni arra, hogy meghezza az e fellépés megakadályozására irányuló intézkedéseket, vagy eljárjon az e fellépés beszüntetése érdekében. Ha valaki jogellenes kollektív fellépést kezdeményez, másoknak tilos abban részt venniük. Az első albekezdés első két mondatában foglalt rendelkezések kizárólag arra az esetre alkalmazandók, ha valamely érdekképviselői szervezet olyan munkafeltételekre vonatkozóan kezdeményez fellépéseket, amelyek közvetlenül e törvény hatálya alá tartoznak.” Az MBL 42. cikke első albekezdésének az ítélkezési gyakorlatban kialakított értelmezése szerint tilos az olyan kollektív fellépés, amely a más felek között kötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányul.

a 96/71 irányelvvel ez utóbbi rendelkezés alkalmazása – amely a *lex Britannia*⁶ egyéb rendelkezéseivel együtt a gyakorlatban azzal a következménnyel jár, hogy a svéd kollektív szerződések alkalmazandók a már megkötött külföldi kollektív szerződések ellenében – a svéd szakszervezeteknek a Svédországban ideiglenesen tartózkodó külföldi szolgáltatásnyújtóval szembeni, blokádi alakját öltő kollektív fellépésére?

II. Poires Maduro és Paolo Mengozzi főtanácsnokok indítványai a vonatkozó ügyekben

1. A Viking ügyben Poires Maduro főtanácsnok álláspontja szerint a nemzeti bíróság által feltett kérdések a 4055/86 rendelet 1. cikkének (1) bekezdésére és az EK 43. cikkre vonatkoznak. Az ügy tehát két területet érint, nevezetesen a szolgáltatásnyújtás szabadsága elvének kifejeződését, de elsősorban a letelepedés szabadságának biztosítását. „Így a Viking először a szabad letelepedéshez való jogát kívánja gyakorolni annak érdekében, hogy ezt követően a szabad szolgáltatásnyújtáshoz való jogát is gyakorolhassa. Az ITF és az FSU viszont a Viking szabad letelepedéshez való jogának gyakorlása tekintetében kívánnak bizonyos feltételeket szabni, és a Viking személyszállítási szolgáltatásainak bojkottjával fenyegettek abban az esetben, ha a Viking a Rosellát követeléseik teljesítése nélkül átlajstromoztatná.”

Maduro utal rá, hogy az FSU és az ITF álláspontja szerint a valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség általi olyan kollektív fellépés, amely a közösségi szociálpolitika célkitűzéseinek megvalósítására irányul, nem tartozik az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet hatálya alá. Azzal érvelnek, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések alkalmazása aláásná a munkavállalóknak a kollektív szerződéskötés érdekében folytatott kollektív tárgyalási, valamint sztrájkjogát. E tekintetben kiemelik, hogy az egyesülési jogot és a sztrájkjogot különböző nemzetközi egyezmények alapvető jogként védik. Továbbá, hogy a kollektív szerződésekkel kapcsolatos sztrájkjog tiszteletben tartása a tagállamok közös alkotmányos hagyománya, ezért a közösségi jog alapelveinek tekintendő.⁷

Maduro szerint ez az érvelés nem helytálló. „A letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezések semmi esetre sem összeegyeztethetetlenek az alapvető jogok védelmével, vagy a közösségi szociálpolitikai célkitűzések elérésével. Sem a Szerződésnek a szabad mozgásra vonatkozó szabályai, sem az egyesülési jog és a

⁶ Az Arbetsdomstolen az úgynevezett „Britannia”-ügyben hozott ítéletében (1989., 120. sz.) kimondta, hogy ez a tilalom kiterjed a Svédországban kezdeményezett olyan kollektív fellépésekre, amelyek a külföldi felek között, külföldön lévő munkahelyen megkötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányulnak, amennyiben az ilyen kollektív fellépés az e kollektív szerződésben részes felekre alkalmazandó külföldi jog szerint tilos. A jogalkotó az úgynevezett „lex Britannia”-val, amely törvény 1991. július 1-jén lépett hatályba, a Britannia-ügyben hozott ítéletben lefektetett elv alkalmazási körét kívánta korlátozni.

⁷ Az FSU és az ITU ezen túlmenően analógiaként hivatkozik az Albany ügyre, amennyiben kifejti, hogy a Szerződés XI. címében foglalt szociális tárgyú rendelkezések kizárják az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet alkalmazását a jelen ügy tárgyát képezőhöz hasonló munkaügyi viták terén.

sztrájkjog nem feltétlen. Továbbá, a Szerződésben semmi sem utal arra, hogy a Közösség szociálpolitikai célkitűzései minden esetben megelőzik a megfelelően működő közös piac célkitűzését. Ellenkezőleg, mivel a Szerződésben mindkét politikai célkitűzés benne foglaltatik, ez arra utal, hogy a Közösség e politikák összehangolására törekszik. Ebből következőleg az a tény, miszerint a szabad mozgásnak a korlátozása valamely alapvető jog, vagy szociálpolitikai rendelkezés hatálya alá tartozó magatartás gyakorlásából ered, nem zárja ki a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések alkalmazását.”⁸ Ami az ítélkezési gyakorlatot illeti,⁹ a Bíróság következetesen elismerte, „következetesen elismerte, hogy a szociálpolitikához fűződő közérdek igazolhatja a szabad mozgásnak a bizonyos korlátozásait, amennyiben ezek a korlátozások nem haladják meg a szükséges mértéket. A Bíróság azt azonban sohasem fogadta el, hogy ezek a korlátozások egyáltalán nem tartoznak a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések hatálya alá.”¹⁰

Maduro mindezek eredményeképpen a Bíróságnak azt javasolja, hogy a nemzeti bíróság által feltett első kérdésre az alábbi választ adja: „Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség általi olyan kollektív fellépés, amely a közösségi szociálpolitika célkitűzéseinek megvalósítására irányul, kizárólag ezen okból kifolyólag nincs kivéve az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet hatálya alól”.¹¹

Az indítvány további részében a főtanácsnok a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések „horizontális alkalmazását”¹² elemezte. Az FSU és az ITU azzal érvel, hogy az EK 43. és 49. cikk nem rónak rájuk köteleességet, mert ezek a cikkeknek a címzettjei a közjogi intézkedések, ők pedig ilyen jellegű szabályozási hatáskörrel nem rendelkeznek. Ezzel szemben a Viking azt hangsúlyozza, hogy a kérdéses rendelkezésekre való hivatkozást lehetővé kell tenni számára, különösen annak fényében, hogy a szakszervezetek képesek akadályozni a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását. A főtanácsnok ezt a problémát négy szakaszban tárgyalja. Kiindulási pontja az, hogy ezek a rendelkezések magánfelek tekintetében is alkalmasak kötelezettségek keletkeztetésére. Ezt követően azt vizsgálja, hogy a szabad mozgásra vonatkozó közösségi szabályok a magánfelek mely cselekményeire alkalmazandóak. Harmadszor: azt elemzi, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések horizontális hatálya hogyan egyeztethető össze azzal a móddal, ahogyan a nemzeti jog a magán autonómiát védelmezi és a magánfelek közötti konfliktusokat megoldja. Végezetül választ javasol a Bíróság számára abban a kérdésben, hogy valamely vállalkozás egy szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szembeni bírósági eljárásban hivatkozhat-e az EK 43. cikkre és a 4055/86 rendelet 1. cikkének (1) bekezdésére.

⁸ Maduro indítványa 23. pont.

⁹ Schmidberger, Omega ügyek.

¹⁰ Maduro indítványa 25. pont. Ami az FSU és az ITU Albany ügyre történő hivatkozását illeti, Maduro az alábbiakat fejt ki: „az a tény [...], hogy valamely megállapodás vagy tevékenység nem tartozik a versenyjog-szabályok hatálya alá, nem jelenti szükségképpen azt, hogy a szabad mozgásra vonatkozó szabályok hatálya alá sem tartozik.

¹¹ Maduro indítvány 28. pont.

¹² „horizontal application”

Maduro elismeri, hogy maga a Szerződés nem oldja meg a 43. és a 49. cikk horizontális hatályával összefüggő problémát. Utal azonban arra, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések a versenyjogszabályokhoz hasonlóan egy koherens rendszert alkotnak, amely célját az EK 3. cikk írja körül. A szabad mozgásra és a versenyre vonatkozó szabályok ezt a célt elsősorban azzal érik el, hogy a piaci szereplők számára jogokat biztosítsanak. Hangsúlyos Maduro alábbi megállapítása: „a piaci szereplőket lényegében azzal védik, hogy feljogosítják őket a közös piacon egyenlő esélyekkel való versenyzés lehetőségének útjában álló bizonyos akadályok megtámadására.”¹³ Kétségtelen ugyanakkor, hogy a tagállamok beavatkozhatnak a közös piac működésébe.¹⁴

A fótanácsnok szerint, „a probléma középpontjában így a következő kérdés áll: a Szerződés magában foglalja-e azt, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések a közös piac megfelelő működésének biztosítása érdekében a piaci szereplők jogait nem csak a tagállamok hatóságai hatáskörének korlátozása, hanem mások autonómiájának korlátozása révén védik.”¹⁵ Több szakértői álláspont és a Bíróság néhány vonatkozó döntésére történő hivatkozás után, a horizontális hatállyal összefüggésben kijelenti, hogy ez az álláspont a „valószerűbb”.¹⁶ Az ezt követő érvelés azonban legalábbis kétséget ébresztő. Olybá tűnik, hogy Maduro végeredményben nem tulajdonít kiemelt jelentőséget a közvetlen és a közvetett hatály (*mittelbare, unmittelbare Drittwirkung*) megkülönböztetés között. Óvatosságát jelzi az a megjegyzése is, amely szerint a szabad mozgásra vonatkozó szabályokat nem minden esetben lehet alkalmazni a magánszemélyek elleni eljárásban.¹⁷ Kétségtelen azonban, hogy a szabad mozgásra vonatkozó szabályoknak a magánfelek tevékenységére történő alkalmazása különös jelentőséget kap a munkafeltételek és a munkához jutás területén. Az Angonese ügyre való hivatkozással megjegyzi, „a munkavállalók nem tudják olyan könnyen megváltoztatni a szakmai képzettségüket, vagy nem tudnak olyan könnyen más munkát szerezni, mint ahogy a kereskedők más termékekre áttérhetnek, vagy alternatív értékesítési módokat találhatnak.”¹⁸ Részkövetkeztetése szerint, „a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések az olyan magán cselekményekre vonatkoznak, amelyek – a szabad mozgásnak a jogosultjaira gyakorolt általános hatásuk révén – ésszerűen el nem kerülhető akadályok felállítása útján alkalmasak e jogok gyakorlásának akadályozására.”¹⁹

E megállapítását követően valóban elengedhetetlen foglalkoznia a horizontális hatály és a magánfelek privátautonómiája közötti összefüggéssel. A veszélyt jól jelzi fejtegetései

¹³ Maduro indítványa 33. pont. Kiemeli, hogy „A szabad mozgásra és a versenyre vonatkozó szabályok nélkül lehetetlen lenne a Közösség alapvető céljaként megjelölt működő közös piac megvalósítása.”

¹⁴ „[] a Szerződés a piaci szereplőkre olyan jogokat ruház, amelyekre a tagállamok hatóságaival és az ilyen vállalkozásokkal szemben hivatkozni lehet... Így a piaci szereplők jogainak hatékony biztosítása érdekében a versenyszabályok horizontális hatállyal rendelkeznek, míg a szabad mozgásra vonatkozó szabályoknak vertikális hatályuk van. Maduro indítvány 34. pont.

¹⁵ Maduro indítvány 36. pont.

¹⁶ „I believe the latter (i.e. the horizontal effect K. Gy.) view to be more realistic.” Maduro indítvány 38. pont.

¹⁷ Maduro indítvány 43. pont.

¹⁸ Maduro indítvány 47. pont.

¹⁹ Maduro indítvány 48. pont.

e részének indító mondata: „Természetesen az a megállapítás, miszerint egyes magán szereplők a szabad mozgásra vonatkozó szabályok hatálya alá esnek, nem jelenti magán autonómiájuk végét.”²⁰ Mint ahogyan a Bíróság egy korábbi határozatában²¹ elismerte, „nem a közösségi intézmények feladata, hogy a tagállamok helyébe lépve előírják, milyen intézkedéseket kell a tagállamoknak meghozniuk és ténylegesen alkalmazniuk annak érdekében, hogy területükön biztosítsák” a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását. Ebből egyenesen az következik, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések még a hatályuk alá tartozó esetekben sem helyettesíthetik a helyi jogot, mint a magánfelek közötti konfliktusok megítélésére vonatkozó irányadó szabályozási rendszert. A főtanácsnok kiemelte ennek a követelménynek az eljárásjogi jelentőségét, illetve arra a veszélyre hívta fel a figyelmet, hogy amennyiben a magánfelek csupán a Szerződésre hivatkozva indítanának eljárást, könnyen figyelmen kívül lehetne hagyni a belső jog vonatkozó szabályait. Álláspontja szerint „[...]Amennyiben jogorvoslatra azért nincs lehetőség, mert a helyi jogban nincsen a szabad mozgás joga megsértésének kifogásolására alkalmas jogalap, ebben az esetben – a hatékony érvényesülés elvével összhangban – a keresetet közvetlenül a Szerződés irányadó rendelkezésére lehet alapítani.”²²

A Viking ügyet illetően a főtanácsnok véleménye szerint, az FSU és az ITF fellépése alkalmas arra, hogy megakadályozza a Vikinghez hasonló vállalkozásokat a letelepedés szabadságához való joguk gyakorlásában. Ennek megfelelően a Bíróság számára az alábbiak kimondását javasolja: „Az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet 1. cikkének (1) bekezdése az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló körülmények között valamely vállalkozás és valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség közötti nemzeti bírósági eljárás során horizontális hatállyal rendelkezik.”²³

A főtanácsnok végezetül a letelepedés szabadsághoz való jog és a kollektív fellépéshez való jog közötti egyensúly létrehozását elemzi. Álláspontja szerint a Viking üzleti megfontolásokon alapuló döntést hozott, amelyet a közösségi jog támogat.²⁴ Miközben azonban a letelepedés szabadsága általában véve előnyöket hoz létre, gyakran fájdalmas következményekkel is jár, különösen az áttelepedést választó társaságok munkavállalói számára. A Közösségen belüli kereskedelmen keresztül megvalósuló gazdasági fejlődés – elkerülhetetlen módon – a munkavállalók számára az egész Közösségben magában foglalja a munkakörülmények megváltozásának, vagy akár a munkájuk elvesztésének kockázatát. Ebből is következően az egyesüléshez és a kollektív fellépéshez való jog a munkavállalók alapvető eszköze arra, „hogy hangjukat hallassák és a kormányokat, valamint a munkáltatókat a társadalmi szerződés rájuk eső részének betartására késztessek.”²⁵ Az egyesülési jog és a

²⁰ Maduro indítvány 49. pont.

²¹ Bizottság v. Franciaország C-265-95

²² Maduro indítvány 53. pont.

²³ Maduro indítvány 56. pont.

²⁴ „Ha a társaságok kizárólag a valamely országban vagy régióban rendelkezésre álló forrásokat vehetnék igénybe, ez akadályozná az adott régió, valamint azon régiók gazdasági fejlődését, ahol a források jobban elérhetőek. A letelepedés szabadságához való jog gyakorlása ezért hozzájárul valamennyi tagállam gazdasági jólétének fejlődéséhez.” Maduro indítvány 57. pont.

²⁵ Maduro indítvány 60. pont.

kollektív fellépéshez való jog a közösségi jogrendszeren belül alapvető jelentőségű, mint ahogyan ezt az alapvető jogok európai chartája is megerősíti.

Kérdés azonban, hogy a kollektív fellépés joga milyen cél érdekében használható, és milyen terjedelmű lehet („milyen messzire mehet”). A konkrét ügyben az ITF és az FSU fellépése „igazságos egyensúlyt teremt-e a kollektív fellépés alapvető szociális joga és a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között”.²⁶ Maduro mielőtt a kollektív fellépés két típusát elemzi, rögzíti: „A szakszervezetek közötti kollektív fellépés összehangolt politikája rendszerint a tengerjáró személyzet bére és munkafeltételei védelmének törvényes eszköze. Az olyan kollektív fellépés azonban, amelynek a munkaerőpiac felosztása és – a más tagállamban dolgozó tengerjáró személyzet munkájának védelme érdekében – a tengerjáró személyzet bizonyos tagállamokból való alkalmazásának megakadályozása a következménye, a közös piacot megalapozó hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének lényegét támadná meg.”²⁷ Azzal a kollektív fellépéssel összefüggésben, amely arra irányul, hogy a Vikinget meggyőzze a jelenlegi legénység létszámának és munkafeltételeinek fenntartásáról, kijelenti, hogy a közösségi jog „elvileg” nem tiltja a szakszervezetek általi olyan fellépést, amelynek hatása a székhelyét más tagállamba áthelyezni kívánó vállalkozás letelepedési jogának korlátozása, az adott vállalkozás munkavállalóinak védelme érdekében. Ennek megfelelően végkövetkeztetése az alábbi: „Az EK 43. cikk nem tiltja a szakszervezetek vagy a szakszervezetek szövetségei általi olyan kollektív fellépést, amelynek hatása a székhelyét más tagállamba áthelyezni kívánó vállalkozás letelepedési jogának korlátozása, az adott vállalkozás munkavállalóinak védelme érdekében. A nemzeti bíróságnak kell meghatározni, hogy az ilyen fellépés jogszerű-e a kollektív fellépésre való jog gyakorlására irányadó nemzeti jogszabályok fényében, feltéve, hogy a székhely Közösségen belüli áthelyezése nem esik kedvezőtlenebb elbírálás alá, mint a nemzeti határokon belüli székhely áthelyezés.”²⁸

Ezzel szemben „ellentétes az EK 43. cikkel valamely szakszervezet vagy szakszervezetek szövetségének olyan kollektív fellépésre irányuló összehangolt politikája, amelynek a letelepedés szabadságához való jog korlátozásával, a munkaerőpiac felosztása és – a más tagállamban dolgozó munkavállalók munkájának védelme érdekében – a munkavállalók bizonyos tagállamokból való alkalmazásának megakadályozása a következménye.”²⁹

2. Mengozzi főtanácsnok az ügy érdemét érintő vizsgálat előtt a dán és a svéd kormánynak arra az álláspontjára reagált, amely szerint az arra irányuló kollektív fellépés, hogy valamely munkáltató kollektív szerződést kössön (illetve a kollektív szerződés hatályát kiterjessze a kiküldetésben lévő munkavállalóra), a Szerződés 137. cikk (5) bekezdés értelmében nem tartozik a közösségi jog hatálya alá, másképpen fogalmazva: a közösségnek nincs felhatalmazása sem közvetlenül, sem közvetetten szabályozni az ilyen fellépéseket. A svéd álláspont ezen túlmenően utalt számos nemzetközi egyezményre, amely a kollektív fellépéshez való jogot alapvető jogként minősítik.

²⁶ Idézve a kérdést előterjesztő bíróságot.

²⁷ Maduro indítvány 62. pont.

²⁸ Maduro indítvány 73. pont 3) bekezdés.

²⁹ Maduro indítvány 73. pont 4) bekezdés.

Ami dán kormány álláspontját érinti, a főtanácsnok kiemelte, hogy a hivatkozott „szociális szféra” meglehetősen pontatlan megfogalmazás, de ettől eltekintve, azt nem lehet állítani, hogy az egyes tagországok szociális joga teljes mentességet élvezne a közösségi jog befolyása alól.³⁰ Ezzel összefüggésben utal az ún. „negatív integráció” ideájára, amely különösen a szabad mozgás tekintetében a tagállamok „nem ellenkezését” jelenti, és a „pozitív integráció” eszméjére, amely különösen a szociálpolitika fejlődése tekintetében szintén a közösségi jog befolyása alatt áll. Mengozzi ebből az aspektusból elemzi a dán kormánynak azt a kijelentését, amely szerint a Szerződés 137. cikk (5) bekezdése értelmében a 137. cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy kizárás jogára nem alkalmazhatók. Álláspontja szerint a dán kormány ezt a rendelkezést félreértette, ugyanis a 137. cikk (5) bekezdése „nyilvánvalóan” csak azt a célt szolgálhatja, hogy az (1) bekezdésben felsorolt területeken – amelyek tekintetében a (2) bekezdésben foglalt eljárást alkalmazták, az egyes tagállamok szociálpolitikai intézkedéseit kizárják. Rámutat arra is, hogy a 137. cikk (5) bekezdését a Szerződés egészének tükrében – mintegy kiterjesztően – kell értelmezni. Lényeges továbbá, hogy a vonatkozó rendelkezés megfogalmazásából egyáltalán nem vezethető le az a következtetés, hogy a 137. cikk (5) bekezdése a kollektív fellépések valamennyi módjára kiterjedne. Ezt a feltételezését egy rendkívül érdekes és tanulságos érveléssel támasztja alá. Értelmezésében nem hagyható ki a 137. cikk (1) bekezdésének f) pontja, amelynek értelmében „[a] Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét a következő területeken]... a munkavállalók és a munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme, beleértve – az (5) bekezdésre is figyelemmel – a vállalatvezetésben való részvételt.” Ebből Mengozzi azt a következtetést vonja le, hogy a közösségnek adott esetben felhatalmazása van a felsorolt területen korlátozásokat bevezetni.³¹

A kérdés természetesen az, hogy milyen módon biztosítsák az egyes tagállamok a kollektív fellépés jogát, azt figyelembe véve, hogy a közösség által védett szabad mozgás alapjogi jellege érintetlen maradjon.³² Álláspontja szerint ennek a kérdésnek rendkívüli jelentősége van, mert abban az esetben, ha a Szerződésben biztosított szabad mozgás – esetünkben a szolgáltatás szabad mozgása – a kollektív fellépéshez való alapjog lényegi magját (*substance of right*, *Wesensgehalt*) érintené, még abban az esetben is jogellenes kellene tekinteni, ha az általános érdeket, illetve a közjót (*general interest*, *Gemeinwohl*) szolgálná.³³

Ami az előterjesztett kérdéseket illeti, elsőként indokolt az általános diszkrimináció-ellenes rendelkezéseket analizálni. A Szerződés 12. cikkéből kiemelendő, hogy „e szerződés alkalmazási körében és az abban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül”, tilos az állampolgárság alapján történő bármely megkülönböztetés. Ezt az általános elvet konkretizálja a Szerződés 49. cikke, valamint a 96/71/EK irányelv 3. cikke. Ez abban nyilvánul

³⁰ Mengozzi indítványa 50. pont.

³¹ Mengozzi indítványa 56. pont.

³² Ezzel Mengozzi napjaink egyik legérzékenyebb problémájára világít rá, nevezetesen az ún. piac-hozzáférési teszt (*market access test*) kérdéséhez. Lásd erről részletesen: Barnard, Catharina – Deakin, Simon: *Market access and regulatory competition*, NYU School of Law, Jean Monnet Center, Working Paper, 9/2001.; Hős Nikolett: *Közösségi jog – tagállami munkajog – az Európai bíróság Viking- és Laval esetekben hozott döntéseinek jelentősége*, *Európai jog*, 2008/1. 27 – 28.

³³ Mengozzi indítványa 61. pont.

meg, hogy a fogadó országban irányadó munka- és foglalkoztatási feltételek – az egyenlő bánásmódra irányadó követelmény értelmében – alkalmazandóak az átmenetileg a fogadó országban munkát végző munkavállalókra. A főtanácsnok emlékeztet arra, hogy vonatkozó irányelvnek lényegi rendelkezése a 3. cikk, amelynek értelmében „a tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak” meghatározott kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, így többek között a minimálbérre irányadó szabályokat. Ezeket a szabályokat vagy a jogalkotás, vagy olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapítja meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak. A 3. cikk (8) bekezdésének értelmében „általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat” az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

A kollektív megállapodásokat vagy választott bírósági határozatokat az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer (azaz többek között a kiterjesztés intézményének) hiányában a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket veszik alapul: kollektív megállapodások vagy választott bírósági határozatok, amelyeket ezek területi hatálya alá és az érintett szakmába vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, illetve kollektív megállapodások, amelyeket a szociális partnerek legreprezentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak.³⁴ Ez a helyzet található pl. Svédországban. Ugyanakkor a 96/71 irányelvet a munkavállalók kiküldetéséről szóló 1999. december 9-i (1999:678) sz. törvénnyel (lag [1999:678] om utstationering av arbetsagare, a továbbiakban: a munkavállalók kiküldetéséről szóló törvény) ültették át a svéd jogrendszerbe. Az eljárási iratokból kiderül, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésén belül az a) és b), valamint a d)–g) pont szerinti kérdésekkel kapcsolatos, a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételeket az ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésén belül az első francia bekezdés értelmében vett törvényi rendelkezések határozzák meg. A svéd jogszabály ugyanakkor nem rendelkezik a minimális bérszintről, vagyis az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja szerinti kérdésről. Ez utóbbit a szociális partnerekre bízta, és ebből adóan a szakszervezeteknek lehetőségük van a munkáltatót arra kényszeríteni, hogy egy adott szolgáltatóra – aki nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá – a kollektív szerződést alkalmazza. Mengozzi utal továbbá arra, hogy az irányelv 3. cikkében foglalt ún. „kemény mag” (mármint a munka- és foglalkoztatási feltételeket illetően) kivételt jelent a származási (küldő) ország munkafeltételeinek alkalmazása alól. Utal továbbá a Szerződés 49. cikkének Bíróság általi értelmezésére, valamint a vonatkozó irányelv prambulumának 12. pontjára, amelynek értelmében a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabályaikat vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett

³⁴ 96/71/EK irányelv 3. cikk (8) bekezdésének második mondata.

le; mivel a közösségi jog nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megfelelő eszközökkel garantálják e szabályok betartását. E rendelkezések, illetve az értelmezés azt célozza, hogy a posted (kiküldött) munkavállalók tekintetében a minimális védelmet szem előtt tartsák, amely által elfogadják a határokon átnyúló szolgáltatások szabadságát is.

Rendkívül figyelemre méltó a főtanácsnoki indítvány 147. pontja. Mengozzi rögzíti, hogy 86/71EK irányelv a maga minimalista karakterével ('*minimalist*' character) nem meríti ki a Szerződés 49. cikkének alkalmazási körét. Hivatkozva a *Wolff & Müller GmbH & José Filipe Pereira Félix* ügyre³⁵ megállapítja, hogy adott esetben alkalmazandók olyan feltételek a kiküldő munkáltatójával szemben, amelyek kedvezőbbek az érintett munkavállalók számára azoknál, amelyeket az irányelv 3. cikk (1) bekezdése előír.

Ami a Szerződés 49. cikkének magánfelek magatartására történő alkalmazását illeti, a főtanácsnok elismeri, hogy a szóban forgó eset annyiban különbözik azoktól, amelyekben a Bíróság ezt az alkalmazhatóságot elismerte, mert itt egy szakszervezet kollektív fellépéséről van szó egy külföldi szolgáltató ellen, annak kikényszerítése céljából, hogy az egy svéd kollektív szerződést kössön, illetve ahhoz csatlakozzon. Ennek azonban csak abban az esetben van jelentősége, ha a kérdéses kollektív fellépés a szolgáltatás szabadságát akadályozza. Álláspontja szerint nem játszik szerepet az sem, hogy a szakszervezeteknek alapvetően kötelessége a Szerződés 49. cikkében foglalt tilalmak betartása. A Bíróság ugyanis az egyes tagállamoknál, a munkafeltételek megállapításánál abból indul ki, hogy a 49. cikk diszkrimináció tilalmi tartalma magánszemélyek tekintetében is érvényes a (kollektív) szerződések kidolgozása és egyéb jogügyletek megkötése és teljesítése (átvétele) során.³⁶

Mindezzel összefügg, hogy a svéd kollektív munkajog a szociális partnereknek nagy önállóságot biztosít. Ennek a rendszernek az alapgondolata az önfelelőség és az önszabályozás. A szakszervezetek felhatalmazása különösen széleskörű. Így például számukra lehetőséget biztosít ez a modell arra, hogy egy olyan munkáltatóra is kiterjesszék a kollektív szerződés hatályát, aki nem tagja az azt megkötő munkaadói szervezetnek, és ehhez jön még a kollektív fellépés igénybevételenek a joga. Az alapvető kérdés azonban az, hogy egy tagállam, amely nem rendelkezik a kollektív szerződés (legiszlátorius) intézményével, értelmezheti-e a Szerződés 49. cikkét, illetve a vonatkozó irányelvet úgy, hogy egy másik tagállam szolgáltatóját arra lehessen kényszeríteni, hogy csatlakozzon egy olyan kollektív szerződéshez, amely arra a munkáltatóra nézve hatályos, amelynél az ő munkavállalói átmenetileg szolgáltatásnyújtás keretében dolgoznak.

A 96/71/EK irányelv svéd jogba történő átültetésének vizsgálata alapján Mengozzi az alábbi részkövetkeztetést rögzíti:

– Elsőként megállapítja, hogy az irányelvvel önmagában nem ellentétes, az abból a célból kezdeményezett kollektív fellépés, hogy egy olyan bérezési rendszert – amelyet

³⁵ C-60/03.

³⁶ Mengozzi indítványa 158 – 159. pont.

egy olyan kollektív szerződésben állapítottak meg, amelyet *de facto* az adott ágazatban valamennyi munkáltatóra alkalmaznak – olyan külföldi munkáltatóra is kiterjesszenek, amely átmenetileg küld munkavállalókat az adott országba, és a feltételek hasonlóak, még abban az esetben is, ha a külföldi munkáltató a saját származási helyén kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Egy ilyen kollektív fellépést, valamint annak feltételeit mindazonáltal a Szerződés 49. cikkének alkalmazásával kell vizsgálat alá vonni.

– Másodikként kijelenti, hogy az irányelv követelményei közé tartozik, hogy az adott tényállás fennállása esetén, a munka- és foglalkoztatási feltételeket az irányelv 3. cikk (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően állapítsák meg, amennyiben a 3. cikk (10) bekezdésében meghatározott feltételek fennállnak.³⁷

– Harmadikként megállapítja, hogy amennyiben a jelzett tényállás nem tartozna az irányelv hatálya alá, a szakszervezeti fellépés tekintetében a Szerződés 49. cikkének fényében kell az esetet megvizsgálni.³⁸

A Szerződés 49. cikkével összefüggésben általánosságban megjegyzi, hogy ez a rendelkezés nemcsak az állampolgárságon alapuló diszkriminációt tiltja, hanem fel kell számolni a korlátozásokat abban az esetben is, ha a szolgáltatást nyújtó egy másik tagállamban alkalmas a szolgáltatás nyújtására és tevékenysége jogszerű. Mint ahogyan indítványában korábban kifejtette, a 49. cikk a tárgyalat ügyben közvetlenül alkalmazandó. Ezt e helyütt azért tartja szükségesnek kiemelni, mert – több esetre történő hivatkozás mellett – a közvetlen hatály alkalmazása nem biztos, hogy szükségszerűen összekapcsolódik az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilalmával.³⁹ Mivel a 49. cikk a Szerződés egyik alapszabadságáról rendelkezik, kétséges lenne, ha a horizontális hatást a belőle eredő kötelesek tekintetében azáltal korlátoznánk, hogy a vele szemben felmerülő akadály a diszkriminációhoz kapcsolódik-e vagy sem. Amennyiben egy ilyen jellegű korlátozást vennénk alapul, az a vitás kérdések összekuszálását vonná magával, nevezetesen egy magánszemély meghatározott cselekménye vagy szabályozása közvetetten az állampolgárságon alapuló diszkrimináció, vagy a szolgáltatások szabad áramlását eljlesztő magatartás. Ez a fajta megközelítés nyilvánvalóan csökkentené a gazdasági szereplők jogbiztonságát.

Mengozzi számára mintegy vitán felül áll, hogy a kollektív fellépés – még abban az esetben is, ha az alapügy alperese és a Laval között közvetlen szerződéses kapcsolat nem is állt fenn – közvetlenül érinti az alapeljárás feleit, amennyiben arra kényszeríti a Laval céget, hogy lemondjon a Vaxholm által adott megbízásról, és a lett munkavállalók ne

³⁷ Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a Szerződésnek megfelelően, a hazai vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák: a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az (1) bekezdés első albekezdésében említetteken kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó, a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított és a mellékletben említetteken kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.

³⁸ Mengozzi indítványa 218. pont.

³⁹ Jó példa erre többek között a Deliége ügy. C-191/97.

tudjanak e tevékenységben – mint kiküldöttek – részt venni. Ebből következően okozati összefüggés áll fenn a kollektív fellépés és a gazdasági tevékenység abbahagyása között.⁴⁰ Másképpen megközelítve, a kollektív fellépésnek az a célja, hogy vagy csatlakozik a szolgáltatást nyújtó az adott kollektív szerződésben foglalt feltételekhez, vagy lemond a szolgáltatás nyújtásáról. Egy ilyen kollektív fellépés, még ha az adott államban letelepedett vállalkozással szemben megengedett is, jelentős költségössletet eredményezne a külföldi szolgáltató számára, amely – a főtanácsnok álláspontja szerint – a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozását jelenti.⁴¹

Ami a korlátozások lehetséges igazolását illeti, azok csak abban az esetben elfogadhatóak, amennyiben az közérdeken alapuló nyomós okon alapulnak. Utal az adott fellépések célhoz-kötöttségével összefüggésben a *Schmidberger* ügyre, amennyiben ott a kívánt cél elérésére más eszköz nem állt rendelkezésre.⁴² A két tényállás között azonban – Mengozzi véleménye szerint – az alapvető különbség abban áll, hogy a tárgyalat ügyben magánfelek állnak egymással szemben, és az adott kollektív fellépés egy meghatározott munkavállalói érdek védelmét szolgálja, egy „bizonyos szociális dömping” ellenében. Mivel a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozása adott esetben megalapozott lehet, azt szükséges vizsgálni, hogy a tárgyalat ügyben történt kollektív fellépés valóban igazolja e a közérdek alapján fennálló nyomós okot, illetve a szociális dömping elleni küzdelmet. Ezzel összefüggésben kiemeli, hogy a Szerződés 49. cikke a szakszervezetekre nem róhat olyan jellegű köteleességet, amely a kollektív fellépéshez való jog lényegi magját érintené. Ezt az elvet abban az esetben is követni kell, ha a kollektív fellépés célja nem csupán egy adott szakszervezet tagjainak a védelme, hanem akkor is, ha a kollektív fellépés célja általában a munkavállalók védelme a szociális dömping ellen. Ez a jog azonban szintén nem korlátozás nélküli, összhangban kell lennie a közösségi jogi követelményekkel, így többek között a szolgáltatások szabad áramlásával.

A főtanácsnok ezt követően két esetben végzi el az arányossági tesztet: az egyik, ha a vonatkozó kollektív szerződésben foglalt minimálbér átvételéért, a másik, ha a vonatkozó kollektív szerződésben foglalt valamennyi feltétel átvételéért folytatódik a kollektív fellépés. Az első esetben – álláspontja szerint – nem áll fenn alapvető ellentmondás a Szerződés 49. cikke viszonylatában. Egy ilyen célkitűzés általánosságban alkalmas a kitűzött cél elérésére, mert egy általános fenyegetettséget jelen abból a célból, hogy a munkáltató az érintett kollektív szerződést aláírja. Mengozzi figyelembe véve azt, hogy ennek elmulasztása akár a lett munkavállalók munkájának elvesztésével járhat együtt, mégsem gondolja úgy, hogy ez a sajátos bérkövetelés eredménye lenne, hanem sokkal inkább az alábbiakban részletezendő egyéb körülmények számlájára írható. Álláspontja szerint egy szolgáltatót arra kényszeríteni, hogy vegye át az adott kollektív megállapodás minimális bérszintjét, még mindig kevesebb korlátozást jelent, mint arra kényszeríteni, hogy automatikusan alkalmazzon egy olyan összehasonlítható bérszintet, amelyet egy tag-

⁴⁰ Mengozzi indítványa 231. pont.

⁴¹ Mengozzi indítványa 233. pont. További indokolását lásd 234 – 235. pont.

⁴² Lásd a C-112/00, *Eugen Schmidberger v. Austria*.

állami szabályozás előírna, arra való tekintet nélkül, hogy ez minimálbér lenne. Egy ilyen megoldás azt jelentené, hogy a szolgáltatást nyújtó az érintett szakszervezettel való tárgyalások során nem mehetne egy, a kollektív szerződésben megállapított bér alá, amelyet egy klauzula állapítana meg. Nyilvánvaló azonban, hogy egy ilyen rendszer áttekinthetetlen eredményekhez vezetne.

Álláspontja szerint, a Szerződés 49. cikkére vonatkozó jogalkalmazás értelmében és az arányosság követelményei alapján, ami egy alapszabadság korlátozását érinti, amely a munkavállalók védelmét jelenti, lehetséges egy olyan szabályozás, vagy általánosan kiterjesztett kollektív szerződés alapján olyan rendelkezés, amely egy (minimál)bér megfizetését biztosítja minden függő munkát végző személy részére, még abban az esetben is, ha azt csak átmenetileg végzi az adott állam területén, amennyiben a feltételek ugyanazok, vagy legalábbis összehasonlíthatóak a fogadó tagállam hasonló feltételek között foglalkoztatottjaival. Annak az eldöntését, hogy a feltételek konvertálhatóak, a fogadó ország jogalkalmazásának kell eldöntenie. Mengozzi elismeri, hogy az adott bér Svédországban az adott ágazatban nem minden munkavállalóra kiterjedő hatályú, ám ezt a körülményt nem tartja az ügyben döntő fontosságúnak.⁴³ Mint ahogyan az előkészítő iratokból kiderül, az eljáró bíróságok sem ezt vizsgálták, hanem a feltételek hasonlóságát.

Miután a bruttó bérek tekintetében javasol egy összehasonlítási rendszert, hangsúlyozza, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlata szerint⁴⁴ egy állam nem sérti meg egy jog biztosításával összefüggő kötelességét, amennyiben ezzel kapcsolatban semleges magatartást tanúsít. A Gustaffson és a Laval ügy közötti meglehetősen kétséges párhuzam megemlítését követően rendkívül figyelemreméltó, amit a Laval munkavállalóinak negatív koalíciós szabadságáról mond. Álláspontja szerint ebben az ügyben a negatív koalíciós szabadsághoz való jog sem sérült, hiszen nem a munkavállalókra gyakoroltak nyomást egy adott szervezetbe történő belépésre, csupán a munkáltatót akarták arra rávenni, hogy egy megfelelő belépési csatlakozási szerződéssel (*Beitrittsvereinbarung*, *tie-in agreement*) alkalmazzon egy kollektív szerződésben foglalt bérezési rendszert.⁴⁵

Ami az arányossági teszt második tényállását illeti, megjegyzi, hogy amennyiben a Laval aláírta volna a kérdéses kollektív szerződéshez való csatlakozást, úgy a békekötelem által védve lenne, és tárgyalásokat folytathatott volna a szakszervezettel a kollektív szerződésben foglalt bérek alkalmazásáról. Álláspontja szerint, ami a munkavállalók védelméhez, valamint a szociális dömping megakadályozásához szükséges, kiindulási pontként szolgálhat egy olyan bérszint, amely Svédországban de facto egy adott ágazatban minden munkáltatóra alkalmazást nyert. Ez a megítélés igaz arra a tényállásra is, amelyben egy vállalkozás a munkavállalókat a fogadó államba ideiglenes munkavégzésre küldi, amely tagállamban az adott ágazatban a munkáltatók tarifáisan kötöttek. Egy ilyen helyzet abban az esetben lenne ellentétes az arányosság követelményével, amennyiben a szolgálta-

⁴³ Mengozzi indítványa 268. pont.

⁴⁴ Utalva a Gustafsson ügyre.

⁴⁵ Mengozzi indítványa 277. pont.

tásnyújtót olyan feltételeknek történő alávetésre kényszerítenék, amelyek nem adekvátak a fentiekben említett célokkal, azaz a munkavállalók védelmével, illetve a szociális dömping megakadályozásával.

II. A Bíróság döntései

A Viking ügyben a Bíróság gyakorlatilag egyetértett Maduro főtanácsnok indítványával. Ennek megfelelően „az EK 43. cikket úgy kell értelmezni, hogy e cikk hatálya alól főszabály szerint nincs kivéve valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség valamely magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást rávegye kollektív szerződés megkötésére, amelynek tartalma eltéríti ezt a vállalkozást a letelepedési szabadság igénybevételének szándékától.” Ehhez kapcsolódóan „az EK 43. cikk olyan jogokat biztosít a magánvállalkozásoknak, amelyekre azok szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szemben hivatkozhatnak.”

Továbbá, a Bíróság szerint „az EK 43. cikket úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben érintetthez hasonló kollektív fellépések, amelyek valamely meghatározott tagállamban székhellyel rendelkező magánvállalkozást arra szándékoznak rávenni, hogy kollektív munkaszerződést kössön az e tagállamban székhellyel rendelkező szakszervezettel, és az e szerződésben előírt rendelkezéseket az említett vállalkozásnak valamely másik tagállamban székhellyel rendelkező leányvállalata munkavállalóira alkalmazza, az említett cikk értelmében vett korlátozásoknak minősülnek. Ezek a korlátozások főszabály szerint igazolhatók az olyan közérdeken alapuló kényszerítő ok védelme alapján, mint a munkavállalók védelme, feltéve, hogy bizonyítást nyer, hogy azok alkalmasak az elérni kívánt jogszerű cél megvalósításának biztosítására, és nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.”

A Laval ügyben azonban a Bíróság álláspontja más hangsúlyokon alapult, mint Mengozzi főtanácsnok érvelése. Míg Mengozzi alapvetően a svéd kollektív munkajog sajátosságainak, illetve az erre alapított prioritás elfogadását javasolta, addig a Bíróság a kollektív fellépés piackorlátozó hatását emelte ki. Ennek megfelelően, „az EK 49. cikket, valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikkét akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes, ha valamely olyan tagállamban, amelyben az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a)–g) pontja szerinti kérdésekkel kapcsolatos munka- és foglalkoztatási feltételeket a minimális bérszintek kivételével jogszabályi rendelkezések tartalmazzák, valamely szakszervezet az építési területek blokádjának alakját öltő, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló kollektív fellépéssel megpróbálhatja arra kényszeríteni a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtót, hogy tárgyalásba bocsátkozzék vele a kiküldött munkavállalókat megillető munkabérszintekről, valamint csatlakozzék valamely olyan kollektív szerződéshez, amelynek kikötései az említett kérdések közül egyesek vonatkozásában kedvezőbb feltételeket állapítanak meg azoknál, amelyek a releváns jogszabályi rendelkezésekből következnek, míg más kikötései az említett irányelv 3. cikkében nem szabályozott kérdésekre vonatkoznak.”

Továbbá „ellentét az EK 49. cikkel és az EK 50. cikkel, ha valamely tagállamban a más felek között kötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányuló kollektív fellépés kezdeményezésének a szakszervezetekkel szemben előírt tilalmát attól teszik függővé, hogy a fellépés olyan munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozzék, amelyekre a nemzeti jogszabály közvetlenül alkalmazandó.”

Végeredményben az eljáró bíróságnak kell megállapítania, hogy egy adott fellépés arányban áll-e az elérendő céllal, nevezetesen azzal, amelyet a vonatkozó kollektív szerződésben megfogalmaztak.

III. Értékelések

A két ügyben hozott döntések elemzése azt támasztja alá, hogy alapkérdésekben nincs egyetértés az egyes tagállamok között, és a véleménykülönbség egy jól kivehető törésvonalat képez a régi és az új tagállamok között.⁴⁶ Mint ahogyan Bercusson megjegyzi, a homályból előbújva a közösségi belső piac törése mutatkozott meg a fényben.⁴⁷ Olyan alapvető kérdésekben kellett valamiféle megegyezésre jutni, mint a szociális dömping kezelése, amely nyilvánvalóan az egyes tagállamon bérszintje és a munkafeltételek diszparitásának következménye. Ugyanígy lényeges probléma a szubszidiaritás elve mentén annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy védelmet élvez-e valamely állam szociális modellje – vagy mint a tárgyalta ügyekben konkretizálódott – kollektív munkajogi rendje? További kiemelt terület a szakszervezeti aktivitás terjedelme a belső piac hatékony működésének tükrében. Egyáltalán: mit és hogyan tehet az EU a gazdasági hatalom túlsúlyával szemben?

A két döntést az angol jog kontextusában vizsgálva Davies megállapítja, hogy a Bíróság álláspontja ugyan nem okozott meglepetést, csalódást viszont annál inkább.⁴⁸ Kritikai elemzésében a döntések alábbi szegmenseit hangsúlyozza: a közvetlen hatály (*horizontál direkt effekt*), az alapjogok minősítése, az *Albany* ügyben hozott döntés érvelésének elutasítása, a proporcionalitás követelménye, valamint a döntések hatása a belső jogokra. Ami a közvetett hatást illeti – álláspontja szerint – a két ügyben számos probléma megválaszolatlan maradt. Mindenekelőtt nem világos, hogy a Szerződés 43. és 49. cikkének közvetlen hatálya milyen jellegű magántevékenységre terjed ki. Mindenre, vagy csak az olyan jellegűekre, amelyekben felfedezhető valamilyen „szabályozási karakter” (*regulatory character*)? Továbbmenve: mit jelent közelebbről ez a sajátosság? A második kulcskérdés a kollektív fellépés alapjogként történő minősítése. Pozitív vonása a döntésnek, hogy a Bíróság számos területét elismeri a kollektív fellépésnek – ez teljesen egyértelmű a *Viking* ügyben, de mintegy felsejlik a *Laval* ügyben is. Az esetek azonban nem teszik világossá, hogy milyen változó körülmények között értékelhetőek bizonyos korlátozások a tárgyalta

⁴⁶ Ezt mutatja be Bercusson, Brian: The trade union movement and the European Union: Judgment Day, *European Law Journal*, Vol. 13. No. 3. May, 2007, 279 – 308.

⁴⁷ Bercusson, Brian 2007, 279.

⁴⁸ Davies, C. L. Anne: One step forward, two twps back? The *Viking* and *Laval* cases int he ECJ, *Industrial Law Journal*, 147.

alapjog tekintetében. Másképpen fogalmazva, mennyiben stabilak az érintett alapjogot korlátozó tényezők megítélése?

Ami az Albany ügyben tett érveléstől történő elfordulást illeti, a Bíróság korábban arra az álláspontra helyezkedett, hogy a sztrájk általában kívül áll a szabad mozgásra vonatkozó közösségi rendelkezések területén. Ezt az érvelést végeredményben a Szerződés 81. cikk (1) bekezdésére vonatkozó esetekkel összefüggésben fejtette ki a Bíróság, amelynek meghatározó ügye volt az Albany eset.⁴⁹ E helyütt eltekintve a részletektől, elmondható, hogy az Albany ügy sajátos tényállása, a „vállalkozás” szociális jellege indokolhatta a Bíróság érvelését, és ennek mellőzését a Viking és Laval ügyekben. Mondhatni – más ügyek bevonásával –, szinte mindegyik ügy önálló érvelést követel.⁵⁰

Az arányosság elvéhez történő visszatérés – amely talán nem is volt annyira váratlan – a közösségi jog figyelembevételét jelenti. Ebből a szempontból különösen jelentős a 2006/123/EK irányelv 1. cikk (7) bekezdésének szövegezése.⁵¹ Ami pedig a vonatkozó döntéseknek a tagállamok jogára gyakorolt hatását jelenti, *Davies* kellő alappal mutat rá az északi szociális modell (*nordic social model*) sajátosságaira, amennyiben a kollektív munkajogot a megállapodások túlsúlya jellemzi. Ez abból a szempontból jelentős, hogy a munkajog forrásai között az ún. kontraktuális jogforrások szerepe dominál, ami pedig egyet jelent a magánfelek tevékenységével az állami-közjogi jogalkotással szemben. *Davies* rögzíti, hogy e döntések által ugyan az EU elismeri a kollektív fellépése jogát, azonban ezt alárendeli a szabad mozgás közösségi jogi követelményének. Ezzel összefüggésben álláspontja szerint az arányosság tesztjét nem alkalmazta objektív módon a Bíróság, amely nem munkaügyi bíróság (*labour court*). Ezek a döntések a munkavállalók, illetve a szakszervezetek kollektív fellépései tekintetében határozatlanságot tükröztek, és e fellépések megítélésében elbizonytalanították az érintetteket.

A számos reagálás közül két tipikusnak tekinthető álláspontot emeltem ki, amelyekben közös annak az elbizonytalanodásnak az érzékeltetése, amely e döntések alapján az európai munkajogot jellemzi. Ebben az ismertetésben nem szándékom az Európai Bíróság döntésével kapcsolatos véleményem részletes kifejtése – ezt egy analízis, kritikai tanulmányban a közeli jövőben megteszem –, csupán néhány megjegyzés leírására vállalkozom utalásszerűen. Meglátásom szerint a *Viking* és a *Laval* ügyekben hozott döntések – habár nem minden előzmény nélkül – egy folyamat kezdetét jelentik. Ezt a folyamatot az egyes alapjogok kollíziójával összefüggő elbizonytalanodással lehet jellemezni. Nem hagyományos ütközésről van szó, nem egyszerűen a gazdasági és a szociális (vagy annak vélt) alapjogok kollíziója okoz problémát, hanem e jogok eltérő szintje. A kollektív fellépés

⁴⁹ Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie C-67/96.

⁵⁰ Lásd ezzel összefüggésben az Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v. Austria C-112/00 ügyet.

⁵¹ Directive 2006/123/ of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on services in the internal market. 'This Directive does not affect the exercise of fundamental rights as recognised in the Member States and by Community law. Nor does it affect the right to negotiate, conclude and enforce collective agreements and to take industrial action in accordance with national law and practices which respect Community law.'

joga, jelesül a nyomásgyakorlás, illetve a sztrájk joga minden bizonytalansága ellenére⁵² egyetemes, általánosan elismert alapjog. Ameddig a szintén hasonló szintű gazdasági jogokkal ütközött, különböző tesztek alkalmazásával fel lehetett oldani a konfliktust. Ebben az esetben azonban egy, a Közösség által meghatározott és elismert alapszabadság, a Közösség egyik meghatározó pillére ütközik a kollektív fellépés jogával, amely nem csupán a gazdasági és szociális alapjogok kollíziójával ábrázolható, hanem ennél jóval összetettebb problémákat rejt magában. Továbbá, annak ellenére, hogy ez a probléma most a régi és az új tagállamok viszonylatában került felszínre, bármilyen más relációban ismétlődhet. És még nem szóltunk a kollektív szerződés jogi természetéből, regulatív funkciójából, valamint hatályából eredő – ezekben az ügyekben is érintett – korántsem megoldott problémákról. Meggyőződésem, hogy a jövő munkajoga számára az ezekre a kérdésekre adandó válasz jelenti az egyik legnagyobb feladatot.

⁵² Lásd erről Picker, Eduard: Die Regelung "der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip? Köln, 1988, Carl Heymanns Verlag; újabban Tania, Novitz: *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford Monographs on Labour Law, 2003.