

PHILIPPE LÉGER

FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2004. június 17.¹

1. Amennyiben az állam valamely, korábban association sans but lucratif (közhasznú társaság) (magánjogi jogi személy) által végzett tevékenységet vesz át, a vállalkozás átvevőjeként a közösségi jog értelmében köteles-e eredeti állapotában fenntartani az említett vállalkozás átadásának időpontjában fennálló magánjogi szerződéseket anélkül, hogy csökkentené a munkavállalók díjazásának összegét, vagy jogában áll-e, hogy a közalkalmazottakra vonatkozó hatályos nemzeti szabályoknak megfelelően ilyen csökkentést hajtson végre?

2. Ez a Cour administrative (Luxemburg) által feltett kérdés lényege. A kérdést előterjesztő bíróság arra kéri a Bíróságot, hogy a Mayeur-ügyből² származó ítélkezési gyakorlat alapján értelmezze a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek

részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közéletéről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelvet³.

I — Jogi háttér

A — A közösségi szabályozás

3. A 77/187 irányelv célja a második preambulumbekkezdése értelmében „a munkavállalók [védelme] a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására”.

4. E célból az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése alapelvet rögzít, amely szerint „[az]

¹ — Eredeti nyelv: francia.

² — A C-175/99. sz. ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7755. o.).

³ — HL L 61., 26. o. (a továbbiakban: 77/187 irányelv vagy irányelv).

átadót megillető, az 1. cikk (1) bekezdése⁴ értelmében vett átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre”.

5. A továbbiakban az irányelv előírja, hogy a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételeket (3. cikk (2) bekezdés), valamint elrendeli az érintett munkavállalók védelmét az átadó vagy a kedvezményezett általi, az átruházás tényére alapított elbocsátással szemben (4. cikk (1) bekezdés).

6. Másfelől az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján az átadó és a kedvezményezett tájékoztatni köteles az érintett munkavállalók képviselőit az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről e munkavállalókra nézve, és a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről. Rögzíti, hogy a kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételeik tekintetében az átruházás közvetlenül érintené. Az irányelv 6. cikkének (2) bekezdése ezt a tájékoztatási kötelezettséget az átadó vagy a kedvezményezettet terhelő konzultációs kötelezettséggel egészíti ki, amelynek

célja, hogy megállapodásra jussanak a munkavállalók képviselőivel, amennyiben e munkavállalókkal kapcsolatban intézkedéseket terveznek.

7. Arra az esetre, ha ezek a tervezett és konzultáció tárgyává tett intézkedések végül elfogadásra kerülnek, az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy „[amennyiben] a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg [a munkavállaló kezdeményezése], mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért”.

8. Mindezeket a rendelkezéseket teljes egészében átvette a 77/187 irányelv módosításáról szóló, 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelv⁵ és a 77/187 irányelvet és a 98/50 irányelv által megvalósított módosításait egységes szerkezetbe foglaló, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv⁶.

4 — Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy „[ezt] az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén”.

5 — HL L 201., 88. o.

6 — HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.

B — A nemzeti szabályozás

9. A luxemburgi jogban a vállalkozások átruházása esetén a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó nemzeti szabályozás a munkaszerződésről szóló, 1989. május 24-i törvény 36. cikkében található⁷.

10. 1. cikkében a törvény előírja, hogy „[h]a a munkáltató helyzetében változás áll be, különösen jogutódlás, átruházás, egyesítés, tökemódosítás, társasággá történő átalakulás útján, a változás időpontjában fennálló valamennyi munkaszerződés érvényben marad az új munkáltató és a vállalkozás munkavállalói között”.

11. 2. cikke (1) bekezdésében hozzáteszi, hogy „a vállalkozás szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra”.

12. Végezetül a fenti törvény 36. cikkének (2) bekezdése rögzíti, hogy „amennyiben a munkaszerződés azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a mun-

kafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéseért”.

II — A tényállás és az alapeljárás

13. Johanna Maria Delahaye-t (férje neve: Boor) titkárnóként alkalmazta 1995. január 2-től a „Pour l'insertion professionnelle” elnevezésű szervezet, majd az előbbi által végzett tevékenység átvétele következtében 1998. április 1-jétől a „Foprogest ASBL” nevű szervezet⁸. A tevékenység átvétele alkalmából az érintettet az első szervezethez kötő munkaszerződést az utóbbi szervezet fenntartotta hatályában, anélkül hogy a változás érintette volna a munkafeltételeket és a díjazást.

14. A luxembourgi székhelyű Foprogest feladata a létesítő okirata 3. cikkének megfelelően a munkakeresők és munkanélküliek társadalmi helyzetét javító képzési tevékenységek kidolgozása és megvalósítása annak érdekében, hogy lehetővé tegyék szakmai beilleszkedésüket, illetve visszailleszkedésüket. Szintén feladatát képezte a technikai és

7 — *Mémorial* A 35. sz., 1989. június 5., 611. o.

8 — A továbbiakban: Foprogest.

ügyviteli segítségnyújtás a szakmai képzési programok keretén belül, és egyes ilyen programok költségvetésének kezelése. Létesítő okiratának 19. cikke szerint e szervezet forrásait támogatások, adományok és dologi hagyományok képezték.

kozó szabályokról szóló, 1972. január 27-i törvény rendelkezéseinek megfelelően elismerte az érintett állami alkalmazotti minőségét. Szerződése 4. cikke alapján J. M. Delahaye alkalmazása az államigazgatásban és állami szolgálatban foglalkoztatott alkalmazottak illetményéről szóló, 1974. március 1-jei kormányrendelet hatálya alá tartozott.

15. 1999 végén a Foprogest tevékenységét a luxemburgi közigazgatás, közelebbről a ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports (Nemzeti Oktatási, Szakképzési és Sportminisztérium) vette át.

18. 2001. január 25-i levelében J. M. Delahaye panaszt nyújtott be a Ministre de la Fonction Publique et de la réforme administrative-hoz az utóbbi által 2000. október 27-én hozott határozattal szemben, amellyel őt meghatározott előmeneteli fokozatba és besorolási osztályba sorolták⁹. E határozat annyiban vitatott, amennyiben az, különösen a díjazás tekintetében, hátrányosabb helyzetbe juttatja az érintettet, mint amelyet a korábbi munkáltatójánál élvezett¹⁰.

16. A tevékenység átvétele keretében J. M. Delahaye-t a Foprogest más alkalmazottaival egyetemben munkakörükben átvette a luxemburgi állam. Ez a művelet több, az új munkáltató és az érintett munkavállalók közötti szerződés megkötéséhez vezetett. J. M. Delahaye ilyen körülmények között írt alá 1999. december 22-én határozatlan idejű munkaszerződést a ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports-ral. E szerződés 2000. január 1-jén lépett hatályba.

19. J. M. Delahaye azt állította, hogy a munkaszerződésről szóló, 1989. május 24-i törvény 36. cikke értelmében a munkáltató jogi helyzetének megváltozása nem járhat a munkafeltételek és a díjazás módosításával.

17. A fenti szerződés 2. cikke értelmében a módosított, az állami alkalmazottakra vonat-

9 — A kérdéses besorolás a következő: A előmeneteli fokozat, I. besorolási osztály.

10 — J. M. Delahaye — anélkül, hogy ennek a luxemburgi kormány ellentmondott volna — azt állította, hogy a kérdéses tevékenységátruházásból kifolyólag díjazásának 37%-os csökkentését kellett elszenvednie, figyelemmel arra, hogy állítása szerint a korábbi munkabére elérte a havi 2 000 eurót.

Így kell tehát lennie többek között abban az esetben is, ahol közjogi jogi személy vesz át olyan tevékenységet, amelyet addig magánjogi jogi személy végzett. Ennek megfelelően J. M. Delahaye azon munkafeltételek visszaható hatályú visszaállítását kérte, amelyeket 2000. január 1. előtt, azaz a Foprogesttel kötött munkaszerződés alapján élvezett.

20. A hatáskörrel rendelkező hatóság nem adott helyt e kérésnek. Szerinte nem történt változás a munkáltató helyzetében, hanem kizárólag új munkaviszony jött létre új munkáltatóval, amely új munkaszerződés megkötését tette szükségessé, így a J. M. Delahaye által hivatkozott nemzeti jogi rendelkezéseket nem lehet alkalmazni.

21. Ezt követően utóbbi keresetet nyújtott be a Tribunal adminisztratívhoz (Luxemburg) a vitatott besoroló határozat, valamint a későbbi módosító határozat¹¹ megváltoztatása, illetve megsemmisítése iránt, amennyiben azok egyike sem tette lehetővé díjazásának szinten tartását. Keresete alátámasztásául J. M. Delahaye különösen a munkaszerződésről szóló, 1989. május 24-i

törvény 36. cikkének rendelkezéseire, valamint azoknak a szükségszerűen a 77/187 irányelvnek megfelelő értelmezésére hivatkozott, amely utóbbi a Mateur-ügyben hozott ítélet alapján alkalmazandó a jelen ügyben.

22. 2002. március 13-i ítéletével a Tribunal adminisztratív elutasította J. M. Delahaye keresetét. E bíróság szerint a felperes helyzete valóban valamely gazdasági egységnek az 1989. május 24-i törvény 36. cikke hatálya alá tartozó átruházása keretében illeszkedik. Ugyanakkor az említett bíróság megállapította, hogy az átvett tevékenységet ettől kezdve közszolgáltatás formájában, tehát a közjog szabályai szerint végzik, így a kérdéses gazdasági egység átvételére csak a közjog kógens — többek között az állami alkalmazottak díjazására vonatkozó — szabályaival való összeegyeztethetőségének keretei között kerülhet sor.

23. A Tribunal adminisztratív arra a következtetésre jutott, hogy habár a díjazás J. M. Delahaye által sérelmezett csökkenése a munkafeltételek olyan lényeges módosítását képezheti, amely igazolhatja, hogy a szerződés megszűnéséért a munkáltatót terhelje a felelősség, kizárt, hogy J. M. Delahaye azonos díjazás mellett tarthassa fenn szerződéses jogviszonyát.

11 — A 2000. október 27-i határozatot hatályon kívül helyező, és helyébe lépő 2001. július 6-i határozattal J. M. Delahaye-t a következőképp sorolták be: B előmeneteli fokozat, 2. besorolási osztály.

24. J. M. Delahaye fellebbezéssel élt ezen ítélettel szemben a Cour administrative előtt. Véleménye szerint az 1989. május 24-i törvény 36. cikkéből és a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdéséből következően a gazdasági egységek bármilyen átruházásának az alkalmazottakat megillető jogosultságok mindennemű korlátozástól vagy kivételtől mentes fenntartásával kell járnia. E rendelkezéseknek a Tribunal administratif által adott értelmezése egyrésztől megfosztja azokat hatékony érvényesülésüktől, másrésztől pedig nem ismeri el a közösségi jog nemzeti joggal szembeni elsőbbségét.

25. A luxemburgi kormány a maga részéről felveti a kérdést, hogy a korábban a Foprogest közhasznú társaság által végzett, és az állam által átvett tevékenység minősülhet-e gazdasági jellegű tevékenységnek a 98/50 irányelv által módosított 77/187 irányelv értelmében, tekintettel arra, hogy a közhatalom gyakorlásához kötődő, munkanélküliség elleni küzdelemmel összefüggő tevékenységről van szó.

III — Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

26. A felek által kifejtett tételekre tekintettel a Cour administrative felfüggesztette az

eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„A 77/187/EGK, a 98/50/EK és a 2001/23/EK irányelvek alábbiakban részletezett rendelkezéseit figyelembe véve valamely magánjogi közhasznú társaság vállalkozásának az államra történő átruházása esetén ez utóbbi mint kedvezményezett jogosult-e kizárólag olyan mértékben érvényesíteni, illetve teljesíteni az átruházó jogait és kötelezettségeit, amennyiben ezek összeegyeztethetők saját közjogi előírásaival, különösen a díjazás területén, ahol az illetmények részletes szabályait és összegét nagyhercegi rendelet rögzíti, figyelembe véve, hogy a közalkalmazotti jogállásból az érintett munkavállalók számára jogi előnyök származnak, különösen az előmenetel és a foglalkoztatás biztonsága területén, valamint az érintett munkavállalók megtartják — a munkafeltételeknek a fenti irányelvek 4. cikke (2) bekezdése értelmében vett »lényeges megváltoztatásában« való megállapodás hiánya esetén — az ezen jogviszony megszüntetéséhez fűződő jogukat az említett jogszabálysövegben rögzített feltételek szerint?”

27. Mindenek előtt meg kell jegyezni, hogy ez az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés mind a 77/187, a 98/50 és a 2001/23 irányelvet érinti. Ugyanakkor az alapügy tényállása megelőzte a 98/50 irányelv átültetésére szabott, 2001. április 17-ig terjedő határidőt, valamint ezen irányelv luxemburgi jogba történő átültetésének időpontját,

amelyre később, a 2003. december 19-i törvénnyel került sor¹². Mindebből következik, hogy a 98/50 irányelv nem alkalmazható az alapügyben¹³. Ugyanez vonatkozik a 77/187 irányelvet és a 98/50 irányelv által megvalósított módosításait egységes szerkezetbe foglaló 2001/23 irányelvre. A jelen ügy keretében szükségtelen tehát a 98/50 vagy a 2001/23 irányelv értelmezése, annál is inkább, mivel a 77/187 irányelv vonatkozó rendelkezéseit teljes egészében átvette a 98/50 és a 2001/23 irányelv. Csak a 77/187 irányelv, és különösen 3. cikke (1) bekezdésének értelmezése bír jelentőséggel¹⁴.

állítására vonatkozó hatályos nemzeti szabályoknak megfelelően díjazáscsökkentést hajt végre.

29. A fent hivatkozott Mayeur-ügyhöz hasonlóan ez az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés valamely, korábban a magánjogi jogi személy által végzett tevékenységnek a közigazgatási jog különös szabályai szerint eljáró közjogi jogi személy által történő átvétele keretében merült fel.

30. Ugyanakkor a fenti ügygel ellentétben a Bíróságtól nem kéri annak vizsgálatát, hogy az ilyen művelet gazdasági egység átruházásának minősül-e a 77/187 irányelv értelmében.

28. Mindebből következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni: olyan vállalkozásátruházás esetén, amelynek keretében valamely, korábban magánjogi jogi személy által végzett tevékenységet az állam vesz át, a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az állam új munkáltatóként az állami alkalmazottak jog-

31. A kérdést előterjesztő bíróság erről a kérdésről már nyilatkozott, nevezetesen a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet alapján¹⁵. E tekintetben jelezte, hogy az

12 – Mémorial GD 182. sz., 2003. december 23., 3678. o.

13 – Hasonló esetként lásd különösen a C-340/01. sz., Abler és társai ügyben 2003. november 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-0000. o.) 5. pontját.

14 – Az irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére hivatkozunk (amely a munkaszereződésből származó jogokat érinti), és nem 3. cikkének (2) bekezdésére (amely a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételekről szól). Ugyanis a tárgyaláson kiderült, hogy a J. M. Delahaye által fenntartani kért díjazás csak a Foprogesttel kötött munkaszereződéséből származik, és nem valamely, ez utóbbi szervezet által kötött esetleges kollektív szerződésből. Így az irányelv 3. cikkének (2) bekezdése nem alkalmazható.

15 – Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló végzés 4. pontját. Ugyanabban az értelemben a Tribunal administratif hangsúlyozta, nem vitatott, hogy a korábban a Foprogest által végzett tevékenység valamint személyi állománya, szervezete, módszerei és munkaeszközei ugyanazok maradtak, így a kérdéses egység megőrizte azonoságát, és valójában gazdasági egység átruházása valósult meg (lásd a 2002. március 13-i ítélet 3. pontját) A nemzeti bíróság – amelynek feladata annak vizsgálata, hogy az átruházás feltételei teljesültek-e – e különböző elemek figyelembevételével egyenesen követi a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatát. Lásd többek között a 2/85. sz. Spijkers-ügyben 1986. március 18-án hozott ítélet (EBHT 1986., 1119. o.) 13. pontját, a C-13/95. sz. Stüven-ügyben 1997. március 11-én hozott ítélet (EBHT 1997., I-1259. o.) 14. pontját, az C-234/98. sz., Allen és társai ügyben 1999. december 2-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-8643. o.) 26. pontját, a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 52. pontját és legutóbb a fent hivatkozott Abler és társai ügyben hozott ítélet 33. pontját.

alapügyben érintetthez hasonló tevékenységeket a Bíróság már korábban gazdasági jellegűnek minősítette¹⁶. A kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a korábban a Foprogest által végzett tevékenységnek az állam részéről történő átvétele a 77/187 irányelv értelmében vett vállalkozásátruházásnak minősül, így ezen irányelv alkalmazandó a jelen ügyben.

32. A fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet alapján az említett bíróság arra korlátozza magát, hogy a Bíróságot azon következmények meghatározására kérje, amelyek a jelen ügyben a gazdasági egység átruházásából fakadóan a munkavállalók helyzetét, különösen díjazását érinti.

IV — Elemzés

33. A fent hivatkozott Mayeur-ügyben előterjesztett indítványunk 106. pontjában emlékeztettünk arra: az irányelvnek nem

célja, hogy módosítsa a hatályos nemzeti jogot oly módon, hogy a vállalkozás átruházása miatt a munkáltató személyében történt változás esetére a közösségi munkavállalók jogait teljes mértékben összehangolja, csupán a lehető legteljesebb mértékben biztosítani kívánja a munkaszerződés vagy a munkaviszony módosítás nélküli folytonosságát az átvevővel¹⁷. Hozzá tettük, az irányelv tehát arra irányul, hogy megakadályozza a vállalkozás átruházásával érintett munkavállalók hátrányosabb helyzetbe kerülését önmagában az átruházás tényéből kifolyólag¹⁸.

34. Mindebből azt a következtetést vontuk le, hogy az irányelvet nem lehet úgy értelmezni, hogy kötelezi a tagállamokat nemzeti joguk megváltoztatására abból a célból, hogy a közjogi szervezetek a hatályos nemzeti jogszabályok ellenére fenntartsák a magánjogi szerződéseket¹⁹.

35. Ugyanakkor hangsúlyoztuk, hogy ebben az esetben az irányelv 4. cikkének (2) bekezdését kell alkalmazni²⁰.

16 — Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló végzés 4. pontját. Ez a pont a kábítószerfüggők számára történő segítségnyújtás tárgyában a C-29/91. sz., Redmond Stichting ügyben 1992. május 19-én hozott ítéletre (EBHT 1992., I-3189. o.), a hátrányos helyzetű személyeknek biztosított otthoni segítségnyújtás tárgyában a C-173/96. és C-247/96. sz., Hidalgo és társai egyesített ügyekben 1998. december 10-én hozott ítéletre (EBHT 1998., I-8237. o.) és az önkormányzat részére az általa a közösség számára nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos reklám- és tájékoztatási tevékenység kapcsán a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 38–41. pontjára utal.

17 — Hivatkozunk többek között a 105/84. sz., Danmols Inventar ügyben 1985. július 11-én hozott ítélet (EBHT 1985., 2639. o.) 26. pontjára és a 324/86 sz., Tellerup, ún. „Daddy's Dance Hall” ügyben 1988. február 10-én hozott ítélet (EBHT 1988., 739. o.) 16. pontjára. Lásd még a fent hivatkozott Tellerup-ügyben hozott ítélet 9. pontját.

18 — Lásd többek között a fent hivatkozott Danmols Inventar ügyben hozott ítélet 26. pontját és a C-343/98. sz., Collino és Chiappero ügyben 2000. szeptember 14-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-6659. o.) 37. pontját.

19 — A fent hivatkozott Mayeur-ügyre vonatkozó indítványunk 106. pontja.

20 — Ugyanott, 107. pont.

36. Ugyanis úgy véltük, hogy amennyiben teljesül a vállalkozásátruházás minden feltétele, a munkafeltételek lényeges, a munkavállaló számára hátrányos megváltoztatásának kell tekinteni az átvevő közjogi jogi személy munkáltató — nemzeti jogi rendelkezés alapján fennálló — kötelezettségét arra, hogy megszüntesse az átruházó gazdasági egység által aláírt magánjogi szerződéseket²¹.

37. Mindebből arra következtettünk, hogy az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően a mindaddig a korábbi egység által végzett tevékenység átvevőjeként az új munkáltatót terheli a felelősség az elbocsátásért²².

38. A Bíróság a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítéletben csatlakozott az elemzésünkhöz.

39. Ugyanis nem korlátozódott arra, hogy hangsúlyozza: az olyan nemzeti jogi rendelkezés létezése, amely a korábban magánjogi személy által végzett tevékenység átvétele

esetén kötelezi a közjogi jogi személyt arra, hogy megszüntesse a magánjogi munkaszerződéseket, elvileg nem zárja ki ezen átvételi műveletet az irányelv hatálya alól²³.

40. A Bíróság megjegyezte, hogy a nemzeti jogi rendelkezés alapján fennálló esetleges kötelezettség a magánjogi munkaszerződések megszüntetésére abban az esetben, ha valamely tevékenységet közjogi jogi személyre ruháznak át a munkafeltételek lényeges, a munkavállaló számára hátrányos megváltoztatását képezi, amely közvetlenül az átruházásból fakad, így az említett munkaszerződések megszűnéséért ilyen esetben az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően a munkáltatót kell felelősnek tekinteni²⁴.

41. Amint azt a luxemburgi kormány és az Európai Közösségek Bizottsága joggal állította, az ítélkezési gyakorlat e fejleményei érdekes megvilágításba helyezik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést.

42. Ugyanis a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítéleten alapuló ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a magánjogi jogi

21 — Ugyanott, 108. pont.

22 — Ugyanott. A munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnésének olyan minősítése, amely szerint az a munkáltató kezdeményezésén vagy cselekményén alapul, az alkalmazandó nemzeti jog anyagi előnyökkel járhat az érintett munkavállaló számára. Így végkielégítéshez vagy kártérítéshez és kamatokhoz való jogot nyithat meg.

23 — Lásd e tekintetben a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 50–55. pontját.

24 — Ugyanott, 56. pont.

személyhez tartozó gazdasági egység közjogi jogi személyre történő átruházása esetén az irányelv alkalmazása nem foglalja szükség-szerűen magában a fennálló munkaszerződések ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti megőrzését az átruházás folyamán.

43. Ennek megfelelően abban az esetben, ha a nemzeti jog az átruházás ilyen formája esetére a magánjogi munkaszerződések megszüntetését írja elő, az irányelv nem tiltja az ilyen megszüntetést.

44. Ugyanakkor ilyen esetben a nemzeti jog által előírt megszüntetést az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése alapján úgy kell tekinteni, hogy az a munkáltató felelősségére történt, mivel a nemzeti jog által meghatározott kötelezettség teljesítése a munkafeltételek lényeges, a munkavállaló hátrányára történő megváltoztatását jelenti.

45. Véleményünk szerint a fent hivatkozott *Mayeur*-ügyben hozott ítéleten alapuló ítélkezési gyakorlat az alapügyre is irányadó. Emellett két érv szól.

46. Elsőként az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből, valamint az elsőfokon hozott ítéletből megállapítható, hogy a díjazás összegének vitatott csökkentése az állami alkalmazottak jogállását szabályozó, kógens nemzeti szabályok azon munkavállalókra történő alkalmazásából ered, amelyeket a magánjogi

jogi személy tevékenységének közjogi jogi személyre történő átruházása érint. Más szóval a nemzeti bíróság a belső jogát úgy értelmezte, amely szerint az állam új munkáltatóként köteles a fenti átruházással érintett munkavállalók díjazását alacsonyabb összegben meghatározni, mint amely a korábbi munkáltatóval megkötött magánjogi munkaszerződés alapján őket megillette²⁵.

47. Másodsorban véleményünk szerint a munkabér csökkentésének ilyen kötelezettsége a munkafeltételeknek az irányelv 4. cikke (2) bekezdése értelmében vett lényeges, a munkavállaló hátrányára megvalósított megváltoztatásának tekintendő.

48. Ugyanis be kell látni, hogy a díjazás a munkaszerződés lényeges elemét képezi²⁶. Álláspontunk szerint ebből következően a nemzeti jog által előírt kötelezettség a

25 — A nemzeti jog ilyen értelmezését vitatta J. M. Delahaye. Véleménye szerint az állami alkalmazott munkaszerződése továbbra is a magánjog hatálya alá tartozik, tehát különösen a díjazás tekintetében nem esik a tisztviselőkre vonatkozó kógens szabályok hatálya alá. Nem nyilatkozunk erről a belső jogot érintő értelmezésről, ami kizárólag a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.

26 — Egyébként a díjazás fennállását szükségszerűen figyelembe kell venni a munkaviszony minősítése, és a személyek szabad mozgására vonatkozó közösségi jogszabályok alkalmazása során. Ugyanis az állandó ítélkezési gyakorlat szerint „a munkaviszony lényeges jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy bizonyos időn keresztül valaki más javára, és ez utóbbi irányítása alatt szolgáltatást nyújt *díjazás* ellenében” (kiemelés tőlünk). Lásd többek között a 66/85. sz., *Lawrie-Blum* ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet (EBHT 1986., 2121. o.) 16. és 17. pontját, a 197/86. sz. *Brown*-ügyben 1988. június 21-én hozott ítélet (EBHT 1988., 3205. o.) 21. pontját és a C-27/91. sz., *Le Manoir* ügyben 1991. november 21-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-5531. o.) 7. pontját. Mindebből következik, hogy munkaviszony nem létezik díjazás nélkül.

kérdéses átruházással érintett munkavállalók díjazásának csökkentésére természeténél fogva a munkafeltételek lényeges, a munkavállaló hátrányára történő megváltoztatását jelenti. Ez a minősítés független a kérdéses csökkentés mértékétől²⁷. Az ezzel ellentétes álláspont számos jogvita előidézésének veszélyével jár, valamint azzal, hogy a nemzeti bíróságokat a vitatott díjazáscsökkentés minősítése során eltérő értékelésekre készíti. Az ilyen következmények nem felelnek meg azon követelménynek, hogy biztosítsák a munkavállalók jogainak egyenlő védelmét az ilyen csökkentéssel szemben.

delkezése] értelmében a munkafeltételek lényeges megváltoztatásának minősül, még akkor is, ha a díjazás különösen az árbevételről függ²⁹.

49. A fenti logikának megfelelően a Bíróság úgy határozott a Mercx és Neuhuys egyesített ügyekben 1996. március 7-én hozott ítéletben²⁸, hogy „a munkavállaló részére biztosított díjazás mértékének megváltozása [az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének ren-

50. Ebben az ügyben a gépjármű-márkakereskedő az átvett egység átvevőjeként megtagadta, hogy garantálja két ügynök számára az átvevőtől kapott díjazásuk fenntartását. Ez a munkabér többek között az árbevételről függött, így e díjazás összege jelentősen változhatott. E sajátosság ellenére a Bíróság általános jelleggel megállapította, hogy a díjazás bármilyen nemű változása a munkafeltételek lényeges megváltoztatását jelenti.

27 — Véleményünk szerint a munkabér csökkenését meg kell különböztetni a munkafeltételek más módosításától, mint például a munkaidő vagy a munkavégzés helyének megváltoztatásától. Minden bizonnyal némely esetekben az ilyen változások jelentős hatással lehetnek a dolgozó helyzetére, és így a munkafeltételek lényeges megváltoztatását képezhetik. Ez történik többek között abban az esetben, ha a nappal végzendő munka éjszakaivá válik, vagy a munkavégzés helyét a korábbiól jóval távolabbi helyre teszik át. Ugyanakkor más esetekben a munkaidő vagy a munkavégzés helyének módosítása csekély befolyással van a dolgozó helyzetére, így túlzás volna ezeket a munkafeltételek lényeges megváltoztatásának tekinteni. Ebből az okból szerintünk a díjazás összegének csökkenésével ellentétben, amely természeténél fogva a munkafeltételek lényeges megváltoztatását jelenti, a munkaidő vagy a munkavégzés helyének megváltoztatását minden esetben vizsgálatnak kell alávetni annak megállapítására, hogy valóban a munkafeltételek lényeges megváltoztatását képezi-e.

28 — A C-171/94. és C-172/94. sz. egyesített ügyek (EBHT 1996., I-1253. o.).

51. A fent hivatkozott Mercx és Neuhuys egyesített ügyekben hozott ítéleten alapuló ítélkezési gyakorlat alkalmazása nem utasítható el azon indokból, hogy ezzel az üggyel ellentétben J. M. Delahaye az átruházás következtében közalkalmazotti jogállást szerzett, ami (amint azt a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében hangsúlyozta) bizonyos jogi előnyökkel is jár, különösen az előmenetel és a foglalkoztatás biztonsága terén.

29 — 38. pont.

52. Véleményünk szerint ugyanis, mivel a díjazás csökkentése jellegénél fogva a munkafeltételek lényeges megváltoztatásának minősül, nem bír különösebb jelentőséggel, hogy e csökkentést részben vagy egészben ellensúlyozza-e bizonyos előnyök juttatása³⁰.

53. Az előbbi megfontolások összességéből következik, hogy ami vonatkozik azon, a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet szerinti — nemzeti jog által előírt — esetleges kötelezettségre, amely szerint fel kell mondani a magánjogi munkaszerződéseket, amennyiben valamely gazdasági egységet közjogi jogi személyre ruháznak át, az alapügyben felmerültekhez hasonló esetekben szintén irányadó az olyan, nemzeti jog által előírt esetleges kötelezettségre, amely szerint ilyen körülmények között csökkenteni kell a magánjogi munkaszerződésekben rögzített díjazás összegét.

54. A fent hivatkozott Mayeur-ügyben, valamint Merckx és Neuhuys egyesített ügyekben hozott ítélet logikája alapján úgy látjuk,

hogy az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése nem tiltja a kérdéses díjazáscsökkentést, de az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése alapján a munkaszerződés ezen alapon történő esetleges megszűnéséért a munkáltatót terheli a felelősség. Így a J. M. Delahaye által állítottakkal szemben az átruházás napján fennálló munkafeltételek fenntartása nem abszolút vagy érinthetetlen alapelv.

55. Az irányelv ilyen értelmezése tükrözi a közösségi jogalkotó törekvését a különböző érdekek összeegyeztetésére: az új munkáltató érdekeit, hogy képes legyen megtenni az átruházott gazdasági egység működésében szükséges változtatásokat és módosításokat, illetve az átruházással érintett munkavállalók igényét érdekeik lehető legnagyobb mértékben történő védelmére.

56. Következésképpen a jelen előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése úgy értelmezendő, hogy nem tiltja, hogy a korábban közhasznú társaság (magánjogi jogi személy) által végzett tevékenység állam részéről történő átvétele keretében megvalósuló vállalkozásátruházás esetén az állam új munkáltatóként a közalkalmazottak jogállásáról szóló hatályos nemzeti szabályoknak megfelelően az átru-

30 — Ezt az elképzelést a Bíróságnak a férfi és női munkavállalók díjazásának egyenlőségét előíró elv tiszteletben tartása ellenőrzésére alkalmazott módszere felől lehet megközelíteni. Ugyanis a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) 35. pontjában a Bíróság úgy ítélte, hogy „a díjazás egyenlőségének elvét a díjazás minden eleme tekintetében biztosítani kell, és nem kizárólag a munkavállalók részére juttatott előnyök globális mérlegelése függvényében”. Ez az elemzés azon a gondolaton alapul, hogy különösen nehéz lenne a nemzeti bíróságok számára a férfi vagy női munkavállalók részére juttatott esetenként eltérő jellegű előnyök értékelésébe és összehasonlításába bocsátkozni. Lásd még a C-236/98. sz., Jämställdhetsombudsmannen, ún. „Jämo” ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2189. o.) 43. pontját.

házás címén csökkentse a munkavállalók díjazását. Ugyanakkor a díjazás ilyen csökkentése természeténél fogva az átruházással érintett munkavállalók munkafeltételeinek lényeges megváltoztatását képezi, így az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően a munkáltatót terheli a felelősség munkaszerződésük megszűnéséért.

V — Véggövetkeztetések

57. A fenti megfontolások figyelembevételével javaslom, hogy a Bíróság a következő választ adja a Cour administrative által feltett előzetes döntéshozatalra feltett kérdésre:

„A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv 3. cikkének (1) bekezdése úgy értelmezendő, hogy nem tiltja, hogy a korábban közhasznú társaság (magánjogi jogi személy) által végzett tevékenység állam részéről történő átvétele keretében megvalósuló vállalkozásátruházás esetén az állam új munkáltatóként a közalkalmazottak jogállásáról szóló hatályos nemzeti szabályoknak megfelelően az átruházás címén csökkentse a munkavállalók díjazását. Ugyanakkor a díjazás ilyen csökkentése természeténél fogva az átruházással érintett munkavállalók munkafeltételeinek lényeges megváltoztatását képezi, így a 77/187 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően a munkáltatót terheli a felelősség munkaszerződésük megszűnéséért.”