



Határozatok Tára

NILO JÄÄSKINEN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2012. július 12.¹

C-202/11. sz. ügy

**Anton Las
kontra
PSA Antwerp NV**

(az arbeidsrechtbank te Antwerpen [Belgium] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Az EUMSZ 45. cikk értelmezése — Munkavállalók szabad mozgása — Korlátozások — Nyelvhasználat — A Belga Királyság holland nyelvű régiójában található vállalkozás számára olyan kötelezettséget előíró szabályozás, hogy a semmisség terhe mellett a munkaviszonnyal kapcsolatos összes dokumentumot holland nyelven szövegezze — Nemzetközi jelleget mutató munkaszerződés — EUSZ 4. cikk — Nyelvi sokféleség — Nemzeti identitás — A szóban forgó intézkedések arányosságának hiánya”

I – Bevezetés

1. A jelen ügyben az Arbeidsrechtbank te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság, Belgium) azzal kapcsolatban kérdezi a Bíróságot, hogy az EUMSZ 45. cikk² rendelkezéseivel ellentétes-e egy olyan nemzeti szabályozás, mint a Belga Királyság flamand közösségének 1973. július 19-i rendelete, amely a munkáltatók és munkavállalók közötti szociális kapcsolatokban, valamint a vállalkozásoknak a törvény és a rendeletek által előírt aktusaiban és dokumentumaiban való nyelvhasználatot szabályozza³ (a továbbiakban: nyelvhasználatról szóló flamand rendelet).

2. E jogszabály alapján, ha a munkáltató állandó telephelye a holland nyelvterületen⁴, van, a holland nyelv használata kötelező valamennyi tág értelemben vett „szociális kapcsolatban”, hiszen e fogalom úgy tűnik, magában foglalja a munkaszerződéseken kívül a munkáltatók és a munkavállalók között létrejövő és a foglalkoztatással közvetlenül vagy közvetve összefüggő – mind szóbeli, mind írásbeli – egyedi és kollektív kapcsolatok összességét.

3. Értelemszerűen hasonló követelmények szerepelnek a Belga Királyság egyéb területi egységeinek és az Európai Unió bizonyos tagállamainak munkajogi jogszabályaiban, de különböző alkalmazási módokra adnak lehetőséget.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — A 2011. április 28-án benyújtott előzetes döntéshozatalra utaló határozat valójában „az EK-Szerződés 39. cikkére” vonatkozik, de az jelenleg – a Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jén bekövetkezett hatálybalépése óta – az EUMSZ 45. cikk.

3 — Taaldecree tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (*Belgisch Staatsblad*, 1973. szeptember 6., 10089. o.).

4 — Megjegyzem, hogy a Bíróság előtt előterjesztett iratokban néha a belga Alkotmány 3. cikkének értelmében vett „Flamand régió” és az Alkotmány 4. cikke értelmében vett „holland nyelvű terület” felcserélve szerepel.

4. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet A. Las, Hollandiában tartózkodási hellyel rendelkező, de keresőtevékenységet elsősorban Belgiumban folytató holland állampolgár, és korábbi munkavállalója, a Flandriában letelepedett, és egy nemzetközi csoporthoz tartozó társaság, a PSA Antwerp NV (a továbbiakban: PSA Antwerp) között különböző összegeknek A. Las elbocsátását követően történő kifizetésével kapcsolatban felmerült jogvitában terjesztették a Bíróság elé.

5. Lényegében a kérdést előterjesztő bíróság annak meghatározását kéri a Bíróságtól, hogy a munkavállalók szabad mozgásának elvével – amiatt, hogy e szabadság nem igazolható és/vagy aránytalan akadályát képezi – ellentétes-e, hogy valamely tagállami szabályozás, a szóban forgó rendelet által előírt feltételekkel egyenértékű feltételek mellett egy meghatározott nyelv használatát írja elő az írásbeli munkaügyi dokumentumok megszövegezésére, amikor a szóban forgó munkaviszonyok határokön átnyúló összefüggésbe illeszkednek.

6. A Bíróság már lefektette a jelen kérelem megválaszolása szempontjából lényeges mérföldköveket, amikor a Groener-ítéletben⁵ azt mondta ki, hogy „[a]z EGK-Szerződés rendelkezéseivel nem ellentétes olyan politika megvalósítása, amely a tagállam nemzeti nyelvét és egyben első hivatalos nyelvét képező nyelv védelmére és ápolására irányul. E politika végrehajtása azonban nem sérthet egy olyan alapvető szabadságot, mint a munkavállalók szabad mozgása. Ezért az ilyen politika végrehajtására irányuló intézkedésekből következő követelmények semmi esetre sem lehetnek aránytalanok az általuk követett célhoz képest, és az alkalmazási módjaik nem foglalhatnak magukban a többi tagállam állampolgárainak hátrányára történő megkülönböztetést.

II – A jogi háttér

7. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyát képező, a nyelvhasználatról szóló flamand rendeletet⁶ a Belga Alkotmány 129. cikke (1) bekezdésének harmadik albekezdése alapján fogadták el, amely alapján „[a] francia közösség és a flamand közösség parlamentjei a szövetségi jogalkotó részvétele nélkül rendeletben szabályozzák a nyelvhasználatot: [...] a munkáltatók és az alkalmazottaik közötti szociális kapcsolatok, valamint a vállalkozásoknak a törvény és a rendeletek által előírt aktusai és dokumentumai tekintetében.”

8. A nyelvhasználatról szóló flamand rendelet 1. cikkének első bekezdése a következő szavakkal határozza meg annak hatályát:

„A jelen rendelet alkalmazandó a holland nyelvű régióban állandó telephellyel rendelkező természetes és jogi személyekre [7]. A munkáltatók és munkavállalók közötti szociális kapcsolatok során, valamint a vállalkozások törvényben előírt aktusaira és dokumentumaira vonatkozó nyelvhasználatot szabályozza. [...]”

9. E rendelet 2. cikke úgy rendelkezik, hogy „[a] munkáltatók és a munkavállalók közötti szociális kapcsolatok során, valamint a vállalkozások törvény által előírt aktusai és dokumentumai tekintetében alkalmazandó nyelv a holland”.

10. Az említett rendelet 5. cikke a következőképpen szól:

„A munkáltatónak holland nyelven kell elkészítenie a munkáltatók valamennyi, törvényben előírt aktusát és dokumentumát, az alkalmazottainak címzett valamennyi dokumentumot.

5 — A C-379/87. sz. ügyben 1989. november 28-án hozott ítélet (EBHT 1989., 3967. o.) 19. pontja.

6 — Az említett rendelet az alábbiakban szereplő rendelkezéseinek francia változatai megtekinthetők a következő internetes címen: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1973071901&table_name=loi.

7 — Pontosítom, hogy a „vagy az alkalmazottait a holland nyelvű régióban foglalkoztató” szavakat a Cour constitutionnelle (Alkotmánybíróság, régen Cour d'arbitrage-nak hívták) megsemmisítette az 1986. január 30-i ítéletében (a *Moniteur belge* 1986. február 12-i száma, 1710. o.), amelyben a rendelet 5. cikke egyes kifejezéseit is megsemmisítette.

Ha azonban a személyi állomány összetétele igazolja, és az üzemi tanácsban az üzemi megbízottak egyhangú kérésére, vagy üzemi tanács hiányában a szakszervezeti küldöttség egyhangú kérésére, vagy mindkettő hiányában valamely reprezentatív szakszervezet küldöttjének kérelmére, a munkáltatónak az alkalmazottainak címzett véleményekhez, közleményekhez, aktusokhoz, igazolásokhoz és nyomtatványokhoz egy vagy több nyelven készített fordítást kell mellékelnie.

[...]”

11. Ugyanezen rendelet 10. cikkének első, második és ötödik bekezdése polgári jogi szankcióként az alábbiakat írja elő:

„A jelen rendelet rendelkezéseivel ellentétes dokumentumok vagy aktusok semmisesk. A semmisséget a bíróság hivatalból állapítja meg.

Az illetékes munkaügyi vádhatóság, a Commission permanente de Contrôle linguistique (a nyelvismeretet ellenőrző állandó bizottság) tisztviselője és minden olyan személy vagy egyesület, aki vagy amely közvetlen vagy közvetett érdeket tud igazolni, a munkáltató székhelye szerinti munkaügyi bíróság előtt kérheti semmisség megállapítását.

[...]

A semmisség megállapítása nem okozhat hátrányt a munkavállalónak, és nem sértheti harmadik személyek jogait. A munkáltató felel a dokumentumai vagy aktusai által a munkavállalónak vagy harmadik személyeknek okozott kárért.

[...]”

III – Az alapeljárás, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés, és a Bíróság előtti eljárás

12. A 2004. július 10-i, angol nyelven szövegezett „Letter of Employment” (a továbbiakban: munkaszerződés) alapján A. Las, Hollandiában lakóhellyel rendelkező holland állampolgárt határozatlan időre „Chief Financial Officer”-ként (pénzügyi igazgató) alkalmazta az antwerpeni (Belgium) székhelyű, de a kikötői terminálokat üzemeltető, szingapúri székhelyű nemzetközi csoporthoz tartozó PSA Antwerp⁸. A munkaszerződés előírta, hogy A. Las munkavégzésének helye elsősorban Belgium, de Hollandiából is el kell látnia feladatokat.

13. A 2009. szeptember 7-i angol nyelvű levélben azonnali hatállyal felmondtak A. Lasnak. A munkaszerződés 8. cikke alapján a PSA Antwerp három havi munkabérnek megfelelő végkielégítést fizetett A. Lasnak, valamint hat havi munkabérnek megfelelő kiegészítő végkielégítést.

14. A. Las ügyvédje 2009. október 26-i levelében azt adta elő a PSA Antwerpnek, hogy a munkaszerződést, különösen annak 8. cikkét nem holland nyelven szövegezték, és ez a feltétel tehát sérti az alkalmazandó jogot. Húsz havi munkabérnek megfelelő végkielégítés, szabadság után járó munkabérhátralék, a 2008. évre vonatkozó jutalom és az arra számított szabadság után járó munkabér, valamint szabadságmegváltás megfizetését követelte.

8 — Pontosítva, hogy a tényállás idején még NV Hesse-Noord Natie-nak hívták.

15. A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy bár a szóban forgó munkaszerződés tartalmaz egy olyan klauzulát, amely a holland bíróságok joghatóságát mondja ki, valamint egy olyan klauzulát, amely a holland jog alkalmazását írja elő, az alapeljárás felei elismerték, hogy a belga munkaügyi bíróságnak volt joghatósága, és hogy a belga jog volt alkalmazandó a szerződéses kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-i Római Egyezmény 6. cikkének (1) és (2) bekezdése alapján⁹. Nem értenek egyet viszont a felek arra vonatkozóan, hogy melyik nyelvet kellett volna használni a munkaszerződés megszövegezésére, és az ebből eredő következményeket illetően.

16. 2009. december 23-án A. Las az arbeidsrechtbank te Antwerpenhez fordult a PSA Antwerp arra való kötelezése érdekében, hogy jóval magasabb összegeket fizessen meg számára annál, mint amit kapott. Követelése alátámasztása érdekében többek között arra hivatkozott, hogy az angol nyelven szövegezett munkaszerződése 8. cikkére az abszolút semmisség vonatkozik a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet azon rendelkezéseinek megsértése miatt, amelyek a holland nyelv használatát írják elő azoknál a vállalkozásoknál, amelyek állandó telephelye a Belga Királyság holland nyelvű régiójában található.

17. A PSA Antwerp erre azzal reagált, hogy az említett rendelet nem alkalmazható olyan tényállásokra, amelyeknél valamely személy él a munkavállalók szabad mozgásához való jogával, mivel e jogszabály ezen alapvető szabadság olyan akadályának minősül, amely nem igazolható közérdeken alapuló nyomós okkal a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében. A PSA Antwerp ehhez hozzáfűzte, hogy a munkaszerződést tiszteletben kell tartani, mivel a szóban forgó dokumentum megfelel a felek mindegyike által értett nyelven, vagyis angol nyelven kifejezett akaratának, pontosítva, hogy a munkaszerződést aláíró említett társaság igazgatója szingapúri állampolgár, aki nem tud hollandul.

18. A PSA Antwerp által megfogalmazott előzetes döntéshozatal iránti kérelmet követően, és kifejezve az azzal kapcsolatos kétségeit, hogy valamely közérdekű ok esetében szükséges-e annak megkövetelése, hogy a munkaszerződést holland nyelven szövegezzék egy olyan, határokon átnyúló helyzetben, mint amelyről szó van, amelyben a felek – a jelen esetben a holland nyelvet beszélő munkavállaló és a holland nyelvet nem beszélő munkáltató – a betöltendő feladatkör jelentősége miatt nyilvánvalóan olyan nyelvet választottak a munkaszerződés megszövegezésére, amelyet mindketten értenek, az arbeidsrechtbank te Antwerpen úgy döntött, hogy felfüggeszti az eljárást, és a 2011. április 29-én iktatott előzetes döntéshozatalra utaló határozattal előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„A nyelvhasználatról szóló, 1973. július 19-i flamand rendelet sérti-e a munkavállalók Európai Unió belüli szabad mozgására vonatkozó [EUMSZ 45.] cikket, amennyiben minden olyan vállalkozást, amelynek a székhelye a [holland] nyelvű régióban található, a semmisség kilátásba helyezése mellett arra kötelezi, hogy valamely munkavállalóval nemzetközi jellegű munkaviszony létesítése esetén holland nyelven szövegezzék a munkaviszonnyal kapcsolatos összes dokumentumot?”

19. A Bírósághoz észrevételeket terjesztett elő A. Las, a PSA Antwerp, a belga és a görög kormány, az Európai Bizottság, valamint az EFTA Felügyeleti Hatóság.¹⁰

20. A 2012. április 17-i tárgyaláson e felek mindegyike képviseltette magát.

9 — Egységes szerkezetbe foglalt változat, HL C 334., 2005. december 30., 1. o. Az említett egyezmény helyébe 2009. december 17-től a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (Róma I.) (HL L 177., 6. o.; helyesbítés: HL L 309., 2009.11.24., 87. o.; a továbbiakban: Róma I. rendelet) lépett.

10 — Megjegyzem, hogy a Bizottság utal többek között arra, hogy az alapeljárás oda vezetne, hogy a Bíróságnak az A. Las szociális biztonsági helyzetére alkalmazandó jogszabályról kellene határoznia. Véleményem szerint ez a problémakör meghaladja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés kereteit. Mindemellett hangsúlyozom, hogy a munkaszerződésre alkalmazandó jogot a Róma I. rendelet rendelkezései jelölik ki, nem pedig a szociális biztonság területén alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó szabályok.

IV – Elemzés

A – Bevezető észrevételek

21. A Bíróság előtt észrevételeket előterjesztő felek álláspontja megoszlik a fent említett előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre adandó válasz tekintetében. A PSA Antwerp és az EFTA Felügyeleti Hatóság úgy véli, hogy a munkavállalók szabad mozgásának elvével ellentétes egy olyan szabályozás, mint amelyről szó van, míg a többi résztvevő, vagyis A. Las másodlagosan, a belga és a görög kormány, valamint az Európai Bizottság az ellenkezőjét gondolják.

22. Ami az uniós jognak a jelen ügy esetében való alkalmazhatóságát illeti, megjegyzem, hogy az alapeljárásban szóban forgó munkaviszony nemzetközi jellege több körülményből ered. Ugyanis az érintett munkavállaló holland állampolgár, aki Hollandiában rendelkezik lakóhellyel, de egy angol nyelven megszüvegezett munkaszerződés alapján mind Belgiumban, mind Hollandiában el kell látnia feladatokat egy nemzetközi csoporthoz tartozó olyan vállalkozás számára, amelynek az állandó telephelye Belgiumban, pontosabban a holland nyelvű régióban található.

23. Így mivel A. Las munkavállalóként élt az uniós polgárokat megillető, egyik tagállamból egy másik tagállamba való mozgás szabadságával, ebből az következik, hogy a helyzete nem volt „tisztán belső” helyzet a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata¹¹ értelmében, tehát éppen hogy azon uniós jogi rendelkezések hatálya alá tartozik, amelyek értelmezését a kérdést előterjesztő bíróság kéri.

24. Másfelől az a tény, hogy a munkavállalók szabad mozgására itt nem ő maga, hanem korábbi munkáltatója hivatkozik, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára tekintettel nem teszi az uniós jogot alkalmazhatatlanná. Ugyanis, amint azt már hangsúlyoztam, a hatékonyság és a hasznosság érdekében, a munkavállalók azon joga, hogy hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazzák és foglalkoztassák őket, szükségszerűen együtt jár a munkáltatónak azzal a jogával, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően alkalmazza őket. Különben a tagállamoknak lehetőségük lenne könnyen kijátszani ezeket a szabályokat, a munkáltatókkal szemben olyan alkalmazási feltételeket előírva, amelyek a munkavállaló által követelhető e szabadság gyakorlásának korlátozásához vezetnek.¹²

B – A munkavállalók szabad mozgása akadályának létezéséről

25. A következetes ítélkezési gyakorlatnak megfelelően¹³ a Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezései összességével ellentétes valamennyi nemzeti intézkedés, amely alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását. Különösen tiltottak az olyan intézkedések, amelyek nehezebbé teszik a gazdasági tevékenység egy másik tagállam területén történő folytatását.

11 — Lásd többek között a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4921. o.) 89. és azt követő pontjait, valamint a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet (EBHT 2008., I-1683. o.) 33., és azt követő pontjait).

12 — A C-350/96. sz., Clean Car Autoservice ügyben 1998. május 7-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-2521. o.) 19–25. pontja, valamint a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-181. o.) 22. és 23. pontja)

13 — Lásd többek között a fent hivatkozott Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ügyben hozott ítélet 44. és azt követő pontjait, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-253/09. sz., Bizottság kontra Magyarország ügyben 2011. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 2011., I-12391. o.) 46. és azt követő pontjait, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

26. Megemlítem, hogy nincs olyan harmonizációs jogszabály az uniós másodlagos jogban, amely alkalmazható a munkadokumentumok szövegezésével kapcsolatos nyelvhasználatra.¹⁴ Különösen, amint azt a Bizottság hangsúlyozza, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv nem tartalmaz rendelkezést az e célból alkalmazandó nyelvre vonatkozóan.¹⁵

27. Így a jelen ügyet meg kell különböztetni más olyan ügyektől, amelyekben a Bíróságnak a személyek szabad mozgása területén a nyelvi követelményekből eredő akadályokról kellett határoznia.¹⁶ Hasonlóképpen az ilyen jellegű, a Szerződés által biztosított egyéb alapvető szabadságokat sértő korlátozásokra vonatkozó korábbi ítélkezési gyakorlat nem szolgál olyan információkkal, amelyek révén könnyen meg lehetne válaszolni a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést.¹⁷

28. Hangsúlyozom, hogy a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság egyértelműen körülírta a kérelme tárgyát. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés ugyanis munkadokumentumok szövegezésére, és tehát kizárólag írásbeli munkaviszonyokra vonatkozik, még ha úgy tűnik is, hogy a szóban forgó szabályozás a szóbeli munkaviszonyokat is szabályozza. Ráadásul, a feltett kérdés, a szövege szerint, a „nemzetközi jellegű foglalkoztatás” sajátos összefüggéseibe illeszkedik.

29. A rendelkezésekre álló információk szerint a tagállamok jogszabályainak nagy többsége nem fogalmaz meg kötelezettséget a munkaviszonyok keretében alkalmazandó nyelvhasználatot illetően. Ismeretem szerint 25 tagállamból 17-ben¹⁸ nincsenek a nyelvhasználatról szóló flamand rendeletben meglévővel egyenértékű nyelvi előírások, de ilyen kötelezettség 8 tagállamban szerepel a hatályos jogszabályokban.¹⁹

30. Azáltal, hogy a holland nyelv használatát írja elő a munkaviszonyra vonatkozó minden aktus és dokumentum tekintetében, a belga állampolgárok esetében éppúgy, mint a holland nyelvű területen letelepedett vállalkozások által alkalmazott külföldi állampolgárok esetében, a szóban forgó rendelet véleményem szerint elrettentő hatással lehet a hollandul nem beszélő munkavállalókra és munkáltatókra, vagyis általában véve a Belga Királyságon és Hollandián kívüli egyéb tagállamokból érkező munkavállalókkal és munkáltatókkal szemben.

31. Úgy vélem, hogy nemcsak a valamely szakmai tevékenységbe való bejutásra vonatkozó feltételeket illetően, hanem e tevékenység gyakorlási feltételeit illetően is nyelvi akadály áll fenn az utóbbiak tekintetében.

14 — A területre vonatkozó harmonizáció hiányában a tagállamok szabadon hozhatnak ilyen tárgyú nemzeti, sőt regionális intézkedéseket, azoknak azonban tiszteletben kell tartaniuk a Szerződést és az uniós jog általános elveit, különösen az EUMSZ 45. cikket (lásd analógia útján a C-490/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-6095. o.) 19. pontját).

15 — HL L 288., 32. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 2. kötet, 3. o. Megjegyzem, hogy a jelen ügy keretében a Bizottság utalt arra, hogy az említett irányelv a 6. cikkének megfelelően nem harmonizálja a munkaszerződés formájára vonatkozó feltételeket, amelyek közé tartozik azon nyelv, amelyen a munkaszerződést el kell készíteni.

16 — Ami a nyelvvél kapcsolatos munkavállalási feltételeket illeti, lásd többek között, munkaviszonyra vonatkozóan: a fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítéletet; és az önálló vállalkozók letelepedésére vonatkozóan, akár fogorvosokról van szó: a C-424/97. sz. Haim-ügyben 2000. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-5123. o.) 50. és azt követő pontjait; akár ügyvédekről: a C-506/04. sz. Wilson-ügyben 2006. szeptember 19-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-8613. o.) 70. és azt követő pontjait, valamint a C-139/05. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2006. szeptember 19-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-8673. o.) 40. és azt követő pontjait.

17 — Az áruk szabad mozgása, és különösen a címkézés területén, amely területen tiltottak az olyan nemzeti intézkedések, amelyek valamely nyelv használatát írják elő, anélkül hogy megengednék, hogy a vásárlók által könnyen értett másik nyelvet lehessen használni, lásd a C-366/98. sz. Geffroy-ügyben 2000. szeptember 12-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-6579. o.) 24. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot. A büntető bíróságok előtti nyelvhasználatlathoz kapcsolatosan a személyekkel való egyenlő bánásmódra vonatkozóan lásd a C-274/96. sz., Bickel és Franz ügyben 1998. november 24-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-7637. o.) 13. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, amely megállapítja az egyének nyelvvél kapcsolatos jogai és lehetőségei védelmének az alapvető szabadságaik megóvása szempontjából való különös jelentőségét.

18 — Nincsenek konkrét információim az e területen Cipruson és Luxemburgban alkalmazandó jogi normákat illetően.

19 — Ez a helyzet Franciaországban, Lettországon, Litvániában, Lengyelországban, Romániában, Szlovéniában és Szlovákiában, valamint a Belga Királyság különböző nyelvi területi egységeiben.

32. Következésképpen elképzelhető, hogy egy hollandul nem tudó munkavállaló habozik aláírni az ezen a nyelven szövegezett szerződést, attól félve, hogy nem jól érti, mire kötelezi el magát. Logikus lehet, hogy az említett rendelet hatálya alá tartozó munkáltatók azért részesítsenek előnyben egy jelöltet, mert beszél hollandul, nem pedig azon egyéb alkalmazási feltételek alapján, amelyeket e munkáltatók előnyben részesíthettek volna, ha ilyen szabályozás nem létezett volna.

33. E megállapítás annak ellenére igaz, hogy az alapjogvita során A. Las gyakorlatilag nem lett volna hátrányos helyzetben, ha az említett rendeletet betartották volna, hiszen tud hollandul, amint arra annak érdekében hivatkozik, hogy az említett szabályozásnak az ő javára történő alkalmazását követelje.

34. A munkavállalók által így elszenvedett akadály tükörhatásaként a más tagállamokból származó, a Belga Királyság holland nyelvű régiójában letelepedett munkáltatók nem kínálhatnak a szóban forgó rendelet által felállított nyelvi fékektől mentes foglalkoztatási feltételeket. Gyakorlatilag kénytelenek csak hollandul tudó munkavállalókat felvenni, akik számára könnyebb lesz ezen a nyelven kommunikálni. Ráadásul, az ebből a régióból származó vállalkozásokkal ellentétben, azoknak a nemzetközi érdekeltségű munkáltatóknak, amelyek oda telepítik az állandó telephelyüket, adminisztratív bonyodalmakkal és működési többletköltségekkel kell szembenézniük. Ugyanis az ilyen munkáltatók munka-, adminisztrációs és igazgatási nyelve gyakran a hollandtól eltérő nyelv. Kénytelenek tehát lecserélni a munkaszerződésekre vonatkozó szokásos nyomtatványaikat és minden egyéb, az alkalmazottak igazgatására vonatkozó aktust vagy munkaügyi dokumentumot, és holland jogszöveget megkérni arra, hogy ebből a célból segítsenek nekik.

35. A Bíróság egyébként a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítéletében elismerte, hogy a valamely tagállam által a nemzeti területen munkavállalókat foglalkoztató külföldi munkáltatókkal szemben előírt azon kötelezettség, hogy fordítsanak le bizonyos munkadokumentumokat e tagállam nyelvére, a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának minősülhetett, amennyiben a más tagállamban letelepedett vállalkozások számára költségekkel, valamint adminisztratív és gazdasági többletterhekkel járt.²⁰

36. Hozzáfüzöm, hogy az ilyen munkáltatók jelentős jogi bizonytalansággal szembesülhetnek, ha mint az alapeljárásban szóban forgó szabályozás alapján, a nyelvi követelmény megsértésének szankciója a semmisség, amely módosíthatja a szerződéses viszonyok egyensúlyát.

37. A nyelvhasználatról szóló flamand rendelet²¹ által megállapított szabályok be nem tartása esetén felmerülő szankciók jelentősége – amely kérdésre még visszatérek – egy másik olyan körülménynek minősülhet, amely a munkavállalók szabad mozgása teljes körű gyakorlásának akadályát jelentheti. E tekintetben az ítélkezési gyakorlatból következik, hogy létezhetnek szankciók, amelyek olyan súllyal bírhatnak, hogy az elsődleges jog által biztosított alapvető szabadságok akadályozását válthatják ki, amely súlyosság nagyságát az ügyben eljáró nemzeti bíróságnak kell értékelnie.²²

38. Mivel így az olyan szabályozásból eredő nyelvi akadályok, mint amelyről az alapeljárásban szó van, eltántoríthatják a hollandul nem tudó alkalmazottakat és munkáltatókat az említett szabadságok gyakorlásától, véleményem szerint a munkavállalók szabad mozgásának akadályát áll fenn ebben az esetben, amely akadály A. Las állításával ellentétben nem bizonytalan, és nem is közvetett. Az ezután felmerülő kérdés az, hogy az ilyen akadály igazolható-e mégis a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban álló feltételek mellett.

20 — 68. és azt követő pontok.

21 — A 10. cikkének értelmében.

22 — Lásd a C-19/92. sz. Kraus-ügyben 1993. március 31-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-1663. o.) 41. pontját).

39. Itt megjegyzem, még ha egy másik jogi problematikáról van is szó, hogy nyilvánvalóan nincs közvetlen hátrányos megkülönböztetés a jelen ügyben, hiszen a szóban forgó szabályozás az állampolgárságuk szerinti megkülönböztetés nélkül alkalmazandó a munkáltatókra és az alkalmazottakra. Ellenben véleményem szerint közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, amennyiben a holland nyelv kötelező használatával kapcsolatos nyelvi akadály, látszólag semleges szempontok ürügyén, nehezebbé teszi mind a munkavállalást, mind a munkavégzési módokat a Belga Királyság holland nyelvű régiójában a többi tagállam állampolgárai számára, kivéve azokat, akik Hollandiából származnak. Ugyanakkor az ilyen közvetett hátrányos megkülönböztetés minden nyelvismeretre vagy nyelvhasználatra vonatkozó követelmény velejárója, és ugyanazokkal az okokkal igazolható, mint amelyekre valamely nyelvi akadállyal kapcsolatban hivatkoznak. Következésképpen nem szentelek külön fejtegetéseket e kérdésnek.

C – A megállapított akadály esetleges igazolásairól

40. Az ítélkezési gyakorlatából következik, hogy azon nemzeti intézkedések, amelyek akadályt képezhetnek a Szerződés által biztosított alapvető szabadságok tényleges gyakorlásának, mégis megengedhetők lehetnek azzal a feltétellel, hogy közérdeken alapuló nyomós oknak minősülő célt szolgálnak, alkalmasak e cél megvalósítására, és nem lépik túl az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket.²³

41. A jelen esetben az a kérdés vetődik fel, hogy a munkavállalóknak az EUMSZ 45. cikk által biztosított szabad mozgása elé állított akadály megfelelően igazolható-e jogszerű célokkal, valamint az e célok elérésére alkalmas és azzal arányos eszközök alkalmazásával. Véleményem szerint a következő okok miatt nem ez a helyzet, és mindjárt az elején pontosítom, hogy bár a szóban forgó szabályozás védelme érdekében hivatkozott három ok önmagában való jogszerűségét elismerem, az ebből a célból alkalmazott módszereknek viszont mind a szükségességét, mind az arányosságát kétségbe vonom²⁴

1. A szóban forgó intézkedéseknek a hivatkozott közérdekű célokra tekintettel való alkalmatlan jellegéről

42. A nyelvhasználatról szóló flamand rendelet nem említi meg azokat a pontos okokat, amelyek miatt az érintett nyelvi régió jogalkotója a holland nyelv egységes használatát írta elő valamennyi munkaviszonyra az e szabályozásban foglalt feltételek mellett. Az egyetlen biztos körülmény az, hogy e rendelet jogalapja a belga Alkotmány 129. cikke (1) bekezdésének 3. pontja, amely kizárólagos hatáskört biztosít a flamand közösség parlamentjének az érintett terület vonatkozásában a munkáltatók és az alkalmazottaik közötti szociális kapcsolatokban, valamint a vállalkozásoknak a törvény és a rendeletek által előírt aktusaiban és dokumentumaiban való nyelvhasználati módok szabályozására, pontosítva, hogy ezzel párhuzamosan ugyanezt a hatáskört állapítja meg a francia közösség parlamentje javára.

43. A belga kormány által a Bíróságnak adott információk szerint azonban három igazolási ok hozható fel: az egyik a munkavállalók védelmével kapcsolatos, a másik a közigazgatási és igazságügyi hatóságok által gyakorolt hatékony ellenőrzéssel, az utolsó pedig valamely regionális terület hivatalos nyelve használatának védelmével és ösztönzésével. Meg kell vizsgálni, hogy az állított akadály igazolható-e ezek okok valamelyikével a fent említett ítélkezési gyakorlat értelmében vett közérdeken alapuló nyomós okok alapján.

23 — Lásd többek között a C-325/08. sz. Olympique Lyonnais ügyben 2010. március 16-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-2177. o.) 38. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fent hivatkozott Bizottság kontra Magyarország ügyben hozott ítélet 69. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

24 — A fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítélet 19. pontjában meghatározott alapszabályoknak megfelelően.

a) A munkavállalók védelmére alapított ok

44. A nyelvhasználatról szóló flamand rendelet alátámasztása érdekében a belga kormány szociális jellegű aggályokra hivatkozik, emlékeztetve arra, hogy a Bíróság több alkalommal megállapította, hogy a munkavállalók védelme az alapvető szabadságok korlátozásának alapjául szolgáló, közérdeken alapuló kényszerítő okok között szerepel.²⁵

45. A holland nyelv kötelező és kizárólagos használata azonban valójában csak azokat a munkavállalókat védheti, akik kellően ismerik e nyelvet ahhoz, hogy megértsék, mit jelentenek azok az információk, amelyeket a munkáltató velük hollandul szóban vagy írásban közöl. A hollandul nem tudó munkavállalók viszont hátrányos helyzetben vannak a többiekhez képest, nemcsak akkor, amikor olyan munkát próbálnak vállalni, amelynek a végzése a szóban forgó rendelet alapján holland nyelvű kommunikációra ad majd alkalmat, hanem e munkaviszony időtartama alatt is végig, ha sikerül a felvételi akadályon túljutniuk. Ez utóbbiak esetében az említett szabályozásból bizonytalanság fakadhat a munkaszerződésükből eredő jogok és kötelezettség pontos tartalmára, és a szakmai tevékenységük pontos feltételeire vonatkozóan, amely jogi és ugyanakkor gyakorlati bizonytalanság csak harmadik személyek segítségével orvosolható.

46. A munkavállalók minden csoportjának tényleges védelme inkább azt követelné meg, hogy a munkaszerződés olyan nyelven legyen elérhető, amelyet az alkalmazott könnyen megért, úgy hogy a beleegyezése teljesen világos legyen, nem pedig érvénytelen. Emlékeztetek arra, hogy a 91/533 irányelv előírja, hogy a munkaadó köteles írásban értesíteni azt a munkavállalót, akire ezen irányelv hatálya kiterjed, a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető feltételeiről, amelyek felsorolása ezen irányelv 2. cikkében szerepel. Véleményem szerint a hatékony érvényesülése érdekében szükséges, hogy ezen információt azon minimális adatok tekintetében, amelyeket a munkavállalónak ismernie kell, olyan nyelven közöljék vele, amelyet kellően ismer ahhoz, hogy megértse a munkaviszony lényegét. Márpedig a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet olyan eszközöket ír elő, amelyek nem alkalmasak e cél megvalósítására, hiszen nem rendelkezik annak ellenőrzéséről, hogy a szerződés felei kellő holland nyelvismerettel rendelkeznek-e ahhoz, hogy a szerződést annak ismeretében írják alá.

47. A Bizottság egyetért a belga kormány véleményével, azzal érvelve, hogy a Bíróság az Everson és Barrass ügyben hozott ítéletben²⁶ elismerte az azon hely nemzeti nyelvéhez fűződő sajátos érdeket, ahol a munkavállalók tevékenységüket végzik. Igaz, hogy ha valamely munkavállalónak több tagállamban kell dolgoznia, a munkavégzés helye a legtöbb esetben megfelel a munkavállaló által megszokott társadalmi és nyelvi környezetnek.²⁷ Ezen általános szabály alól azonban a gyakorlatban vannak kivételek is. Véleményem szerint a szóban forgó ítélet nem azt jelenti, hogy szükségképpen a munkavállalók érdekében kell állnia, hogy a munkaszerződésben egy meghatározott nyelvnek, a fő munkavégzési helyük nyelvének, vagy akár egy másik nyelvnek a rendszeres használatát követeljék meg. A közvetítő nyelv ugyanis, vagyis a munkavállaló és a munkáltató közös nyelve, amely hatékony és kiegyensúlyozott kommunikációt biztosít közöttük, nem feltétlenül azon hely hivatalos – nemzeti vagy regionális – nyelve, ahol a szakmai tevékenységét végzi.

48. Következésképpen a követett jogszerű cél megvalósításához nem megfelelő, és nem is szükséges a holland nyelv kizárólagos használatának előírása annak biztosítása érdekében, hogy egy olyan vállalkozás alkalmazottja, amelynek a székhelye az érintett régióban található, ténylegesen hozzáférjen azokhoz az információkhoz, amelyre szüksége van a szerződéses kötelezettségvállalása előtt és után.

25 — Többek között a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozóan a C-515/08. sz., dos Santos Palhota és társai ügyben 2010. október 7-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-9133. o.) 47. pontja.

26 — A munkáltató fizetéseptelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1980. október 20-i 80/987/EGK tanácsi irányelv (HL L 283., 23. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 217. o.) értelmezésére irányuló, C-198/98. sz., 1999. december 16-i ítélet (EBHT 1999., I-8903. o.) 22. pontja.

27 — A Bizottság ezzel kapcsolatban továbbá Mengozzi főtanácsnok C-477/09. sz. Defossez-ügyre vonatkozó indítványa 43. pontjára utal (a Bíróság 2011. március 10-én hozott ítélete [EBHT 2011., I-1421. o.]).

Egy olyan alternatíva, amely szerint megengedett lenne a feleknek, hogy a holland nyelv használatán felül egyéb nyelveket is alkalmazzanak, még ha adott esetben kötelező is az ez utóbbi nyelvre való lefordítás, véleményem szerint eredményesebb lenne a munkavállaló érdekei védelmének biztosítása érdekében.

b) A közigazgatási és igazságügyi ellenőrzések hatékonyságára alapított okról

49. E második legitimációs ok úgy tűnik, összefügg az előzővel, amennyiben itt arról van szó, hogy a munkavállalók védelmének ténylegességét a védelem betartásának ellenőrzése révén biztosítsák, amint azt a Bizottság megemlíti. Ezen ok mint olyan kétségtelenül jogszerű,²⁸ de a jelen ügyben éppen annyira hatástalan, mint az első, amelynek a velejárója.

50. Igaz, hogy a közigazgatási hatóságok, mint a munkaügyi felügyelet, vagy, ha a jogvita bíróság elé kerül, az igazságügyi hatóságok eljárását megkönnyíti, ha olyan nyelven vizsgálhatják meg a jogvita tárgyát képező munkavisztonnyal kapcsolatos dokumentumokat, amelyeket e hatóságok képviselői ismernek. Ugyanezek az aggályok merülnek fel más tagállamok hatályban lévő jogszabályaival kapcsolatban, amelyek hasonlóak a szóban forgó szabályozáshoz.²⁹

51. Ugyanakkor véleményem szerint e cél is megfelelőbb módon érhető el a munkadokumentumok szükség szerint a helyben használt hivatalos nyelvre történő fordításának bemutatása révén, anélkül hogy szükség lenne e nyelv kizárólagos használat *ab initio* előírni.

52. A Bíróság ugyanis a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítéletben³⁰ már megállapította, hogy a munkadokumentumok lefordításának a külföldi munkáltatókkal szemben előírt kötelezettsége igazolható volt a munkavállalók szociális védelmével összefüggő közérdekű célkitűzéssel, mivel lehetővé tette a fogadó tagállam illetékes hatóságainak, hogy elvégezzék a vonatkozó nemzeti rendelkezések tényleges betartásának biztosításához szükséges ellenőrzéseket. A Bíróság azonban ebben az ítéletben azt is pontosította, hogy ezen előírás csak annyiban felelt meg az EK-Szerződés szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéseinek, amennyiben korlátozott számú dokumentum lefordítását írta elő, és nem járt a munkáltatóra nézve súlyos adminisztratív és pénzügyi teherrel.³¹

53. Hasonlóképpen a munkavállalók szabad mozgása területén, véleményem szerint, azon széles jogalap, amelyre a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet hivatkozik a holland nyelv minden munkadokumentum tekintetében való használatának előírásakor, úgy tűnik ugyanebből a célból, nem feltétlenül szükséges ahhoz, hogy a szóban forgó ellenőrzéseket el lehessen végezni.

c) A hivatalos nyelv védelmére alapított jogalapról

54. E harmadik igazolást a belga kormány adta elő, amely azzal érvelt, hogy a hivatalos nyelv használatának előmozdítását a nemzeti Alkotmány írja elő. Megemlítem, hogy több tagállam és a Belga Királyság nyelvi közösségei ilyen jellegű alapokra helyezik a munkaviszonyokban egy meghatározott nyelv használatát előíró jogszabályaikat.³²

28 — Lásd a fent hivatkozott dos Santos Palhota és társai ügyben hozott ítélet 48. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

29 — Így Lettorszában a nemzeti nyelvnek a munkaviszonyokban való használatát előíró jogszabályok egyrészt a közérdekek – mint például a biztonság és az egészség – védelmén, másrészt pedig bizonyítási követelményeken alapulnak, akárcsak Romániában és Szlovéniában. Franciaországban a jogalkotó által hivatkozott célnak minősül a személyek egészségének és biztonságának védelme is, a jogviták kockázatának csökkentésén túl.

30 — 70. és azt követő pontok.

31 — Lásd a C-49/98., C-50/98., C-52/98-C-54/98. és C-68/98-C-71/98. sz., Finalarte és társai egyesített ügyekben 2001. október 25-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-7831. o.) 69. és azt követő pontjait is.

32 — A nemzeti nyelv és identitás védelmére hivatkoznak Litvániában, Lengyelországban és Szlovákiában, valamint a helyi lakosság nyelvi jogai mellett a közösségi nyelv és identitás védelmére a Belga Királyság francia és német nyelvű régióiban éppúgy, mint a holland nyelvű régióban.

55. Valamely hivatalos, akár nemzeti, akár regionális nyelv védelme olyan közérdekű célnak minősül, amelynek jogszerűségét a Bíróság elismerte egy olyan politika megvalósításának igazolása érdekében, amely egy ilyen nyelv védelmére és ápolására irányul.³³ Ugyanakkor úgy vélem, hogy a jelen ügyben a szóban forgó szabályozás által megfogalmazott előírás olyan eszközök alkalmazásával jár, amelyek nem megfelelőek ahhoz, hogy ténylegesen megfeleljenek e célnak.

56. Ezzel kapcsolatban a görög kormány a nyelvi sokféleség elvét adta elő, többek között az EUMSZ 165. cikkre, és az EUSZ 3. cikke (3) bekezdésének negyedik albekezdésére hivatkozva. A kötelező erővel bíró Európai Unió Alapjogi Chartájának³⁴ 22. cikke szintén tartalmaz erre a fogalomra történő hivatkozást, hiszen kimondja, hogy az Unió tiszteletben tartja a nyelvi sokféleséget.

57. A nyelvi sokféleség ezen elvére azonban, amely csak az Unió intézményeit és szerveit köti, valamely tagállam nem hivatkozhat uniós polgárokkal szemben azon alapvető szabadságok korlátozásának igazolása érdekében, amelyekre azok hivatkozhatnak.

58. A Spanyolország kontra Eurojust ügyben hozott ítélet³⁵ alapjául szolgáló ügyre vonatkozó indítványában Maduro főtanácsnok kimondta, hogy „a nyelvi sokszínűség tiszteletben tartása a tagállamok nemzeti identitása védelmének egyik lényeges pontja”.³⁶ Hangsúlyozom ugyanakkor, hogy ebben az ügyben a nyelvi sokszínűség fogalmára csak az Európai Unió által kínált állásokra jelentkezők hivatkoztak, az Unióval szemben, nem pedig a tagállamok a nyelvi egyformaságra vonatkozó politikájuk védelme céljából, az uniós jogi elvekkel szemben. Más szóval e fogalmat nem a nyelv használatával kapcsolatos akadályoknak minősülő nemzeti intézkedések igazolása érdekében használták, hanem kizárólag az Unió sajátos nyelvi rendszerének megértése érdekében.

59. A nemzeti identitás – amelyet az EUSZ 4. cikke (2) bekezdésének értelmében az Unió intézményeinek tiszteletben kell tartaniuk – fogalma magában foglalja valamely tagállam alkotmányos rendjének nyelvi aspektusait, amelyek meghatározzák többek között a hivatalos nyelvet vagy az állam különböző hivatalos nyelveit, valamint adott esetben azokat a területi alegységeket, amelyekben ez utóbbiakat használják.³⁷ Így a „nemzeti identitás” a nemzeti vagy akár regionális szinten használt nyelvekkel kapcsolatos választásokra vonatkozik,³⁸ míg a „nyelvi sokféleség” fogalma az uniós szinten létező többnyelvűségekre irányul. Véleményem szerint ebből az következik, hogy ez utóbbi fogalom nem tartozik azon megfontolások közé, amelyekre az uniós polgároknak minősülő természetes vagy jogi személyekkel szemben hivatkozni lehet. Még paradox is lenne ezt a jogalapot használni annak érdekében, hogy a tagállamok arra kényszeríthessék a magánszemélyeket, hogy az általuk szabadon választottól eltérő nyelvet használjanak a kommunikációik során.

60. Az uniós jognak a tagállamok nemzeti identitásának tiszteletben tartására vonatkozó szabályai, amely identitás a Belga Királyság esetében vitathatatlanul magában foglalja az Alkotmányból eredő nyelvi közösségekre való felosztását, inkább azt az elgondolást támasztják alá, hogy – amint azt a Bíróság már megállapította – a valamely nyelv védelmére irányuló politika olyan ok, amely megengedheti, hogy a tagállam a szabad mozgáshoz való jogokat korlátozó intézkedéseket alkalmazzon.³⁹

33 — Lásd többek között a C-391/09. sz., Runevič-Vardyn és Wardyn ügyben 2011. május 12-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-3787. o.) 85. pontját, amely a fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítélet 19. pontjára hivatkozik.

34 — HL 2010. C 83., 396. o.

35 — A C-160/03. sz. ügyben 2005. március 15-én hozott ítéletet (EBHT 2005., I-2077. o.).

36 — Lásd az említett indítvány 24. pontját.

37 — Az EUSZ 4. cikke (2) bekezdésének értelmében az Unió tiszteletben tartja a tagállamok nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, amely identitásnak részét képezi az állam hivatalos nemzeti nyelvének védelme is, amint azt a Bíróság pontosította a fent hivatkozott Runevič-Vardyn és Wardyn ügyben hozott ítélet 86. pontjában.

38 — Az Európai Konvenció tagjai melletti munkacsoport által készített, 2002. november 4-i jelentés az EU-Szerződés azon rendelkezéseinek pontosítását javasolta, amelyek szerint az Unió köteles tiszteletben tartani a tagállamok nemzeti identitását, abban az értelemben, hogy ezen identitás lényeges elemei magukban foglalják többek között valamely tagállam alapvető berendezkedését és funkcióit, amelyek között a nyelvek megválasztása is szerepel (CONV 375/1/02 REV 1, 10–12. o.; az Interneten hozzáférhető dokumentum

39 — Lásd többek között a fent hivatkozott Runevič-Vardyn és Wardyn ügyben hozott ítéletet

61. Valamely tagállam nyelvének más tagállamoknak az alapvető szabadságaikat gyakorló állampolgárai vagy vállalkozásai által történő, a szóban forgó szabályozásból eredő kötelező használata azonban valójában nem felel meg ennek a célnak. Nem támasztható alá, hogy pusztán a határokon átnyúló jelleggel bíró munkaszerződéseknek néhány flandriai székhelyű vállalkozás által a hollandtól eltérő nyelven való megszövegezése fenyegetné e nyelv használatának virágzását. Más a helyzet, ha a munkaviszony ismeretek átadásáról szól, mint az iskolai vagy egyetemi oktatás esetében, amely valamely tagállam kulturális identitásának a védelmét érintő terület,⁴⁰ ami igazolja azt, hogy különleges nyelvi képességeket lehessen megkövetelni valamely állásra jelentkezőktől.⁴¹

62. Véleményem szerint egy olyan alkalmazott, aki nem élt azon szabadságával, hogy az Unió egy másik tagállamában dolgozzon, általában megkövetelheti, hogy a saját nyelvét használva dolgozzon, ha ez annak a régióknak a hivatalos nyelve, ahol a szakmai tevékenységét gyakorolja. Szerintem ez azon munkahely sajátos jellegéből következik, amely félúton helyezkedik el a tisztán közszféra és a tisztán magánszféra között. E jogszerű jelleget, valamint a nemzeti, vagy akár regionális nyelv védelmére irányuló politikákat lehet itt érvényesíteni, amennyiben leginkább a hivatalos nyelvet használják a kommunikáció nyelveként.

63. Tiszteletben kell tartani azonban a szerződéses szabadságot, abban az értelemben, hogy az alkalmazott elfogadhatja, hogy a munkakörnyezetre jellemző nyelvet használja, amely az ő nyelvétől eltér, és amelyet helyben használnak, főleg ha nemzetközi környezetbe illeszkedő munkaviszonyról van szó,⁴² amint arra az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kifejezetten céloz. Úgy vélem, hogy az Unión belül a munkáltatóknak lehetőségük kellene, hogy legyen a személyzeti állományuk tagjai közös munkanyelvének meghatározására, amely egy több tagállamban letelepedett vállalkozás esetében eltérő lehet a regionális vagy nemzeti szinten használt nyelvtől. E megfontolás érvényes legalábbis a legmagasabb beosztásokra, mint a vezetői vagy szakértői állások, és általánosan azokra a munkahelyekre, amelyeknél szükséges, hogy a vállalkozás többi munkavállalója vagy külföldi ügyfelei által értett nyelven kommunikáljanak.

64. Bár egy hivatalos nyelv védelme és ápolása, mint olyan, jogszerű célkitűzés, az e célból használt eszközöknek is meg kell felelniük e célkitűzéseknek, és nem haladhatják meg azt, ami e célkitűzésekhez szükséges. Márpedig az a tény, hogy valamely nemzeti vagy regionális intézkedés kizárólagos egynyelvűség előírására törekszik, amely azzal jár, hogy más tagállamok nyelveit semmiképpen sem lehet vagylagosan használni egy adott területen, véleményem szerint az uniós jog elveire tekintettel nem jogszerű.

65. E körülményekre tekintettel a nyelv védelme nem szolgálhat érvényes igazolásként egy olyan szabályozáshoz, mint amelyről az alapügyben szó van, amennyiben a szabályozás nem teszi lehetővé sem a munkaviszony felei akaratának, sem annak a ténynek a figyelembe vételét, hogy a munkáltató nemzetközi vállalatcsoporthoz tartozik.

66. Következésképpen úgy vélem, hogy a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet a munkavállalóknak az EUMSZ 45. cikkében foglalt szabad mozgásának nem igazolható megsértését jelenti, mivel olyan eszközöket alkalmaz, amelyek a hivatkozott jogszerű célok megvalósításának biztosításához nem megfelelőek.

67. Hozzáfűzöm, hogy az említett rendelettel szemben egy másik kifogás is figyelembe vehető, amennyiben az nem tartja tiszteletben az arányosságnak a Bíróság ítélezési gyakorlata által meghatározott szempontját.

40 — E tekintetben lásd Darmon főtanácsnok fent hivatkozott Groenerügyre vonatkozó indítványának 19. és 20. pontját.

41 — Lásd a fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítélet 20. és azt követő pontjait.

42 — Emlékeztetek arra, hogy a határokon átnyúló munkaviszonyok terén érvényesülő konszenzualizmust elismeri a Roma I. rendelet 8. cikke, amely szerint a munkaszerződések felei főszabály szerint megválaszthatják a munkaszerződésre alkalmazandó nyelvet.

2. A szóban forgó intézkedésekben alkalmazott eszközök aránytalan jellegéről

68. Véleményem szerint két olyan tényező létezik, amelyek azt sugallják, hogy a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek nem arányosak a hivatkozott célokhoz képest, következésképpen ellentétesek az EUMSZ 45. cikkel. Egyrészt az arra vonatkozó kötelezettség túlzottan széles hatályáról van szó, hogy egy nyelvet, nevezetesen a holland nyelvet használják kizárólagosan az említett rendelet által hivatkozott munkaviszonyokban, másrészt pedig az abban az esetben kiszabott szankciók nagyságáról, ha e kötelezettséget nem tartják be.

a) A nyelvi követelmény terjedelméről

69. Úgy tűnik, az eljárás tárgyát képező rendelet arra kötelezi azon összes munkáltatót, akiknek az állandó telephelye a Belga Királyság holland nyelvű régiójában található, hogy az alkalmazottaikkal létesített minden írásbeli és szóbeli munkaviszonyban e nyelvet használják, noha a nyelvi szükségletek különbözőek lehetnek az érintett munkaviszonytípus szerint és a munkaviszonyok esetleges határokon átnyúló jellegére tekintettel.

70. Véleményem szerint azon érdekek, amelyeket a belga kormány szerint e regionális szabályozás véd, megfelelőbben lennének védhetők egy ennyire abszolút és általános hatályú nyelvi kötöttségen kívüli eszközökkel. Így azt gondolom, hogy a más nyelven szerkesztett legfontosabb munkadokumentumok holland nyelvre történő fordítása elég lenne a fent említett három célkitűzés eléréséhez.

71. Számomra úgy tűnik, hogy az európai integrációs terv elveszti értelmét, ha a tagállamok a gazdasági szereplőknek – mint például a munkáltatók és az alkalmazottak – egy meghatározott nyelv használatát olyan arányban írhatják elő, amely meghaladja a szerződéses szabadság azon korlátozásait, amelyek szigorúan szükségesek a közérdekű célok megvalósításához. A nemzetközi munkaviszonyok keretében a feleknek az egymás között használt nyelv meghatározásával kapcsolatos akaratuk önállóságának túlsúlyban kell lennie ahhoz, hogy a határokon átnyúló kereskedelmet megkönnyítsék,⁴³ még ha meg is kell találni az igazságos egyensúlyt a munkavállalók szabad mozgása és védelme között.

72. Véleményem szerint igazolható lenne egy határokon átnyúló munkaviszony feleinek megengedni a választásuk szerinti nyelv használatát, amennyiben e választás megfelel a felek közös akaratának vagy amennyiben az ellátandó feladatok szükségessé teszik a helyben használt nyelvtől eltérő nyelv alkalmazását.⁴⁴ Márpedig a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet általánosan alkalmazandó, teljesen elvonatkoztatva az érintett munkáltató és alkalmazott által ismert és szokásosan használt nyelvektől, valamint a betöltendő állás jellegétől.

73. Úgy vélem, hogy logikátlan, sőt paradox lenne, ha a fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítélet szerint, egyedi eset kivételével, nem lehetne megkövetelni, hogy a munkavállaló ismerje annak a tagállamnak a nyelvét, ahol dolgozik, viszont meg lehetne azt követelni, hogy az általa aláírandó munkaszerződést olyan nyelven szövegezzék, amelyet nem beszél, tehát nem ért meg.

43 — Lásd analógia útján a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról és a bírósági határozatok végrehajtásáról szóló, 1968. szeptember 27-i Brüsszeli Egyezmény (HL 1972 L 299., 32. o.) 17. cikkének értelmezésével kapcsolatban a 150/80. sz., Elefanten Schuh ügyben 1981. június 24-én hozott ítélet (EBHT 1981., 1671. o.) 27. pontját, amelynek értelmében valamely szerződő állam jogszabálya nem jelentheti akadályát egy joghatósági kikötés érvényességének kizárólag abból az okból, hogy a felek által használt nyelv nem szerepel e szabályozásban.

44 — Emlékeztetek arra, hogy a betölthető állás jellege miatti nyelvi követelmény bevezetésének lehetősége kifejezetten szerepel a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló, 1968. október 15-i 1612/68/EGK tanácsi rendelet (HL L 257., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 15. o.) 3. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésében, amely rendelkezést értelmezte a fent hivatkozott Groener-ügyben hozott ítélet, amely igaz, hogy nem alkalmazható a jelen ügyben, de amelynek a filozófiájából szerintem gondolatokat lehet meríteni. Lényegében azonos rendelkezés szerepel a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletben (HL L 141., 1. o.), amely kodifikálta az 1612/68 rendeletet, és annak helyébe lépett.

74. Amint azt az EFTA Felügyeleti Hatóság javasolja, a belső piac megfelelő működésének biztosítása érdekében több rugalmasságot szükséges bevezetni a nyelvi követelmények terén akkor, amikor a munkaviszonyok nemzetközi jellegűek – mint a jelen esetben –, mint amikor tisztán belső jellegűek. A határokon átnyúló munkaviszonyok keretében ugyanis ajánlatosabb, ha a felek közvetítő nyelvet használhatnak, amelyet mindketten megértenek, mint egy meghatározott nyelv kizárólagos használatára kötelezni őket, még ha ez utóbbi nyelv azon hely egyik hivatalos nyelve is, ahol az alkalmazott szakmai tevékenységét végzi.

75. Konkrétabban, nem értem, mennyiben kerülne veszélybe a holland nyelv azáltal, ha egy másik nyelvet használnak egy olyan munkaszerződésben, mint amelyről az alapügyben szó van, vagyis a szabad mozgáshoz való jogával élő alkalmazott és egy olyan munkáltató között kötött szerződésben, amely egy nemzetközi érdekeltségű csoporthoz tartozó társaság.

76. Megjegyzem, hogy a szóban forgó szabályozás a munkadokumentumok egy, a hollandon kívüli nyelvre történő kötelező lefordítását csak nehézkes eljárás révén teszi lehetővé, különösen nehezen teljesíthető feltételek megkövetelésével,⁴⁵ ami azt jelenti, hogy véleményem szerint a gyakorlatban kétségkívül ritkán teljesülnek. Más, kevésbé kényszerítő eszközök, amelyek ugyanakkor még hatékonyabbak is, léteznek a munkavállalók védelmére, a regionális nyelv használatát megőrizve, mint például azon lehetőség megteremtése, hogy ha a munkavállaló vagy a munkáltató nem beszéli az említett nyelvet, könnyebben fordulhassanak egy olyan nyelvre történő fordításhoz, amelyet az érintett kellően megért.

77. Márpedig a vita tárgyává tett tényezőkből nem derül ki, hogy e lehetőségnek a vitatott szabályozásba történő bevezetése, amely megkönnyítené a hollandul nem tudó alkalmazottak, valamint a más tagállamok hollandul nem tudó munkáltatóinak a szabad mozgáshoz való joguk gyakorlását a Belga Királyság holland nyelvű régiójában, ártana a fent említett célok megvalósításának.⁴⁶

78. Következésképpen, túl széles hatálya és kizárólagos jellege miatt, holott a hivatkozott közérdekű célok elérésére léteznek más eszközök is, a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek aránytalanok e célokhoz képest.

b) A kötelezettségszegés esetén előírt szankciókról

79. Más tagállamokban létező szabályozásokhoz hasonlóan, a Belga Királyság holland nyelvű régiójában hatályban lévő szabályozás szerint az egy meghatározott nyelv használatára vonatkozó kötelezettség megsértése mind polgári jogilag, mint büntető jogilag szankcionálható.⁴⁷

80. Igaz, hogy a polgári jogi szankciók általában véve szerepelnek azokban a jogszabályokban, amelyek nyelvi követelményeket fogalmaznak meg a munkaviszonyokra vonatkozóan, de mindazok, amelyekről tudomásom van, nem mennek olyan messze a kényszer tekintetében, mint a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet. Az e rendeletet sértő aktusok és dokumentumok semmissége érvényesül ugyanis a Belga Királyság holland nyelvű régiójában, és e semmisség egyszerre fejt ki megsemmisítő hatást a jövőre és a múltra nézve,⁴⁸ míg a szabálytalan dokumentum munkavállalóval szembeni egyszerű érvényesíthetlenségének lehetőségét állapították meg a Belga Királyság bizonyos egyéb területi

45 — Lásd a jogi háttérben hivatkozott, a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet 5. cikkének második bekezdését.

46 — Lásd analógia útján a fent hivatkozott Bickel et Franz ügyben hozott ítélet 29. pontját.

47 — Az alapjogvita a polgári jog tárgykörébe tartozik, ugyanakkor érdekes megjegyezni a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet általános rendszere alapján, hogy ellentétben azzal, ami a Belga Királyság többi területi egységében érvényesül, ahol semmilyen büntetőjogi szankció nem merül fel a nyelvi követelmény megszegése esetén, ha ilyen cselekményt a holland nyelvű régióban követnek el, e jogsértés szabadságvesztéssel és/vagy bírsággal büntethető az említett rendelet rendelkezéseit megsértő munkáltató vagy képviselői esetében, a rendelet 12. cikke értelmében. Ezenkívül az említett rendelet 11. cikke közigazgatási bírság lehetőségéről rendelkezik.

48 — A visszamenőleges semmisség érvényesülni látszik Szlovéniában is, de Romániában és Lettorszában csak a jövőre nézve érvényes, mivel pontosítani kell, hogy ez utóbbi országban a munkáltató azon kötelezettségéhez társul, hogy új szerződés megkötését javasolja.

egységeiben,⁴⁹ valamint más tagállamokban⁵⁰, amelyet az arra vonatkozó kötelezettség egészít ki, hogy biztosítsák e dokumentum szabályozásnak megfelelő dokumentummal való kicserélését. Úgy tűnik számomra, hogy ez utóbbi eszköz, amely lehetővé teszi a munkaviszonyok folytonosságának megőrzését, ugyanolyan hatékony azon közérdekű célok megvalósításához, amelyeket a belga kormány szerint az említett rendelet követ, mint a szóban forgó munkaszerződés visszamenőleges semmissége. Következésképpen a szóban forgó szabályozás véleményem szerint meghaladja az e célból szükséges intézkedéseket.

81. Ami a semmisség megállapításának *erga omnes* hatályát vagy annak hiányát illeti, megemlítem, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat értelmében a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet 10. cikkének első bekezdése a rendelet rendelkezéseinek megsértését *ex tunc* hatályú abszolút semmisség[gel szankcionálja], és az érintett iratot mint nem létezőt minősíti. Következésképpen a bíróság nem veheti figyelembe a rendelettel összhangban nem álló nyelven szövegezett iratokat, és nem veheti figyelembe azok tartalmát, különösen a kifejezésre juttatott akaratot illetően.

82. Igaz, hogy e semmisség abszolút jellegét vitatták a Bíróság előtt észrevételeket előterjesztő felek, egyesek megemlítve, hogy ugyanezen cikk ötödik bekezdése szerint „[a] semmisség megállapítása nem okozhat hátrányt a munkavállalónak, és nem sértheti harmadik személyek jogait”. Véleményem szerint a kérdést előterjesztő bíróság nem hagyja figyelmen kívül ezt a szabályt, hiszen a határozatában is megemlíti, hogy „a munkavállaló [...] hivatkozhat a számára kedvező feltételekre, míg a számára kedvezőtlen feltételek vonatkozásában azok semmisségére hivatkozhat”. Véleményem szerint a szóban forgó semmisség abszolút, és nem relatív jellege valójában abból ered, hogy bármely személy, aki igazolni tudja érdekét, bíróságtól kérheti valamely szabálytalan dokumentum semmisségének megállapítását a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet 10. cikkének (2) bekezdésében foglalt feltételek mellett. Bárhogy legyen is, a munkáltatók szempontjából a flamand rendelet nyelvi követelményeinek bármilyen megszegését súlyosan szankcionálják polgári jogilag, hiszen, ha hiszek az e bíróság által elvégzett elemzésnek, egy olyan munkaszerződés, mint amelyet A. Las aláírt, az említett rendelet alapján kizárólag a korábbi munkáltatóval szemben fejthetne ki joghatásokat.⁵¹

83. Ami az igazságügyi hatóságok kényszerítő jogkörét illeti a munkaviszonyokra vonatkozóan támasztott nyelvi követelmények tekintetében, az a tagállamok szerint eltér. Míg egyes nemzeti jogszabályokban⁵² tilalom található arra vonatkozóan, hogy a bíróság hivatalból hozza fel egy meghatározott nyelv használatára vonatkozó kötelezettség megszegését, máshol létezik ilyen lehetőség.⁵³ Csak a Belga Királyság holland és francia nyelvű régióiban van az, hogy e hivatalból való felhozatalra vonatkozó lehetőség átalakul a bíróságra nehezedő kötelezettséggé, ami számomra túlzásnak tűnik⁵⁴

84. Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az alapvető szabadságok tagállamok által előírt korlátozásainak arra kell szorítkozniuk, ami szigorúan szükséges, ami magában foglalja a kevésbé korlátozó módszer, és tehát a kevésbé korlátozó intézkedés megválasztását.

49 — Vagyis a sajátos rendszerű közigazgatási területeken, a német nyelvű régióban és a Bruxelles-Capitale (Brüsszel-Főváros) kétnyelvű régióban. A francia nyelvű régióban viszont a más nyelven szövegezett munkadokumentumok semmissége érvényesül.

50 — A szerződésnek a munkavállalóra nézve sérelmes rendelkezéseinek a munkavállalóval szembeni érvényesíthetlenségéről rendelkeznek Litvániában, Lengyelországban, Szlovákiában, valamint Franciaországban, ahol lehetőség van arra, hogy kényszerítő bíróság mellett kérjék a szóban forgó dokumentum francia nyelven történő elkészítését.

51 — Emlékeztetek arra, hogy a szóban forgó munkaszerződés kezdetben az alapeljárás feleinek akaratából a holland jog hatálya alá tartozott, még ha egyformán azt állítják is a kérdést előterjesztő bíróság előtt, hogy a belga jog alkalmazandó. A Róma I. rendelet 3. cikkének (2) bekezdése szerint azonban a szerződés alkalmazandó jogra vonatkozó rendelkezéseinek a szerződéskötés után bekövetkezett módosítása a szerződés 11. cikk szerinti alaki érvényességét nem érinti, és harmadik személyek jogait nem sérti.

52 — Franciaországban, Lettországon, Litvániában és Szlovákiában.

53 — Lengyelországban, Romániában és Szlovéniában, valamint a sajátos rendszerű belga közigazgatási területeken, a Bruxelles Capitale kétnyelvű régióban és a német nyelvű régióban.

54 — Azon mérlegelési mozgástérrel kapcsolatban, amellyel a nemzeti bíróságnak célszerű rendelkeznie ahhoz, hogy valamilyen közérdekű cél – mint például az adott ügyben a fogyasztóvédelem – konkrét veszélyeztetése szerint árnyalhatta a tagállamnak az állam nyelvének alkalmazását megkövetelő szabályai megsértése esetén előírt szankciót, lásd Cosmas főtanácsnoknak a C-385/96. sz. Goerres-ügyre vonatkozó indítványa 68. pontját (a Bíróság 1998. július 14-én hozott ítélete [EBHT 1998., I-4431. o.]).

85. Nem ilyen a nyelvhasználatról szóló flamand rendelet, hiszen önmagában, de más jogszabályokkal összehasonlítva is, úgy tűnik, hogy különösen szigorú, és az érintett magánszemélyekre, valamint az ezzel kapcsolatos jogvitában eljáró bíróságra nézve egyaránt súlyos hatásokkal járó követelményeket támaszt. Még mindig úgy vélem, hogy más, alkalmasabb és a munkavállalók szabad mozgását kevésbé korlátozó eszközök lehetővé tennék azon célok megvalósítását, amelyekre, úgy tűnik, e jogszabály irányul.

86. Következésképpen egy olyan szabályozás, mint amelyről az alapügyben szó van, véleményem szerint nem áll összhangban a korábbi EK 39. cikknek megfelelő EUMSZ 45. cikk rendelkezéseivel, amelyek az értelmezését kérték.

V – Végkövetkeztetések

87. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszoljon az arbeidsrechtbank te Antwerpen által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

„A munkavállalók Európai Unió belüli szabad mozgására vonatkozó EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, mint amelyről az alapeljárásban szó van, amely minden olyan vállalkozást, amelynek a székhelye egy olyan régióban található, ahol csak egy hivatalos nyelv létezik, a semmisség kilátásba helyezése mellett arra kötelez, hogy valamely munkavállalóval nemzetközi jellegű munkaviszony létesítése esetén kizárólag ezt a nyelvet használja a munkaviszonnal kapcsolatos összes dokumentum megszövegezéséhez.”