



Határozatok Tára

PEDRO CRUZ VILLALÓN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2013. február 19.¹

C-426/11. sz. ügy

**Mark Alemo-Herron,
Sandra Tipping,
Christopher Anderson,
Stacey Aris,
Audrey Beckford,
Lee Bennett,
Delroy Carby,
Vishnu Chetty,
Deborah Cimitan,
Victoria Clifton,
Claudette Cummings,
David Curtis,
Stephen Flin,
Patience Ijelekhai,
Rosemarie Lee,
Roxanne Lee,
Vivian Ling,
Michelle Nicholas,
Lansdail Nugent,
Anne O'Connor,
Shirley Page,
Alan Peel,
Mathew Pennington,
Laura Steward
kontra
Parkwood Leisure Ltd**

(a Supreme Court [Egyesült Királyság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Vállalkozások átruházása — A munkavállalók jogainak védelme — 2001/23 irányelv — A 3. cikk (3) bekezdése — A jogelődre és a munkavállalóra a jogutódlás időpontjában alkalmazandó kollektív megállapodás — A jelenlegi és a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések — A Bíróság Werhof-ügyben hozott ítéletének hatálya — A társulási jog, mint alapvető jog, annak negatív dimenziójában — A vállalkozás szabadsága — Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. és 16. cikke”

¹ — Eredeti nyelv: spanyol.

1. A jelen előzetes döntéshozatali kérelemmel a Supreme Court [Egyesült Királyság] három kérdést terjesztett elő a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001/23 irányelv² 3. cikke (3) bekezdésének értelmezése iránt. Az előterjesztő bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a 2001/23 irányelv tiltja, megengedi vagy pedig előírja-e a tagállamoknak az úgynevezett kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállásának elismerését. Ezek a kikötések, amelyeket a munkavállalók és a jogelőd munkáltató állapítottak meg még a vállalkozás átruházása előtt, azzal a joghatással járnak, hogy kötelezik a jogutód munkáltatót a jövőbeni kollektív megállapodásokban foglalt feltételek betartására, még akkor is, ha a jogutód munkáltató anno nem tudott részt venni az említett megállapodás megtárgyalásában.

2. Az Egyesült Királyság joga mindezülig hagyományosan széles mozgásteret engedett a szociális partnerek számára, lehetővé téve a vállalkozások átruházása (jogutódlása) esetén a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását is. Ily módon a jogutód munkáltatót azok a megállapodások is kötik – mégpedig látszólag időbeli korlát nélkül –, amelyek megtárgyalásában anno nem vett részt, illetve azok a megállapodások is, amelyeknek a megtárgyalásában nem tud részt venni. A kifejezetten a német munkajog kontextusában felmerült Werhof-ügyben hozott ítéletben³ a Bíróság kizárta azt a lehetőséget, hogy a 2001/23 irányelv azt a kötelezettséget róna a tagállamokra, hogy a vállalkozások átruházása esetén biztosítsák a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átvételét. Ez a határozat az Egyesült Királyság bíróságaiéval ellentétes határozatot eredményezett, ugyanis néhány bíróság úgy véli, hogy a Bíróság ítélete megakadályozza a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átvételét, míg más bíróságok úgy vélik, hogy az említett ítélet egy igen sajátos esetre vonatkozik, a német jogrendszer esetére, amely korlátozza e kikötések hatályát. A Supreme Court [Egyesült Királyság] a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet azzal a céllal terjesztette elő, hogy a Bíróság határozza meg az említett 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének pontos hatályát, figyelemmel annak a Werhof-ügyben hozott ítéletben általa adott értelmezésére.

I – Jogi háttér

A – Az uniós jogi háttér

3. A 77/187/EGK irányelvet⁴ felváltó 2001/23 irányelv a munkavállalók jogainak védelméről szóló II. fejezetének 3. cikkében a következőképpen rendelkezik:

„3. cikk

(1) Az átadót illetően, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

2 — A 2001. március 12-i tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.).

3 — A C-499/04. sz. ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-2397. o.).

4 — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i tanácsi irányelv (HL L 61., 26. o.).

(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását, és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

(4)

a) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalkozói nyugdíjrendszerekben.

b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az a) albekezdésnek megfelelően nem rendelik el az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az átadó vállalkozásban már nem alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az a) albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.”

4. A 2001/23 irányelv 8. cikke a következő minimumharmonizációs kikötést tartalmazza:

„Ez az irányelv nem sérti [helyes fordítás: nem érinti] a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a szociális partnerek között kötött, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék”.

B – Nemzeti jogi háttér

5. Az Egyesült Királyság jogába a 2001/23 irányelv elődjét, a 77/187/EGK irányelvet a Transfer of Undertakings [Protection of Employment] Regulations 1981 (a vállalkozások jogutódlása esetén a foglalkoztatás védelméről szóló 1981. évi rendelet, a továbbiakban: TUPE) révén ültették át. A TUPE 5. cikke ülteti át a belső jogba a 2001/23 irányelv 3. cikkét, és az annak (2) bekezdése a) pontjában foglalt rendelkezés a következőképpen rendelkezik:

„A szerződésből eredő vagy ahhoz kötődő jogok, felhatalmazások és kötelezettségek e rendelet értelmében átszállnak a jogutód munkáltatóra.”

6. A Bíróság Werhof-ügyben hozott ítéletéig a brit munkaügyi bíróságok a 2001/23 irányelvet és a TUPE említett (2) bekezdése a) pontjában foglalt rendelkezést *dinamikus*an értelmezték. (Ezért azok a szerződéses kikötések, amelyek kifejezetten tartalmazzák a valamely munkaügyi kollektív tárgyalásokra jogosult meghatározott szervezet keretén belül jövőben megkötésre kerülő kollektív megállapodásokra

való utalást, az irányelv és annak átültető jogszabálya értelmében a vállalkozás átruházása után is kötőerővel rendelkeztek a jogutód munkáltatóra nézve.⁵ A tárgyaláson e tekintetben megkérdezett felek, mind a Parkwood, mind a munkavállalók képviselői, megerősítették ezt az álláspontot, elismerve, hogy ez főként a közszférában elterjedt szerződéses gyakorlat volt.

II – A tényállás és a brit bíróságok előtti eljárás

7. 2002-ben a London Borough of Lewisham (London Lewisham kerületének önkormányzata) szabadidős tevékenységek szervezésére specializálódott cége átadta üzletrészét a magánszektorbeli CCL Limited nevű cégnek, és így az előbbi munkavállalói átkerültek ez utóbbi személyzeti állományába. 2004 májusában a CCL Limited átadta üzletrészét a Parkwood Leisure Limitednek (a továbbiakban: Parkwood), amely szintén magánszektorbeli cég.

8. Amíg a cég a Borough részét képezte, a munkavállalók és a Borough közötti munkaszerződésekre a National Joint Council for Local Government Services (a továbbiakban: NJC), a helyi közszférán belüli kollektív tárgyalásokra felhatalmazott szervezet keretében kialakult munkafeltételek voltak irányadók. Az NJC által kialakított megállapodások alkalmazása nem a törvényen, hanem a vonatkozó munkaszerződésekben szereplő, alábbi szerződéses kikötésen alapult:

„Az önkormányzatnál fennálló munkaviszonya alatt az Ön munkafeltételei a National Joint Council for Government Services által időről időre újratárgyalt, a munkafeltételekről szóló összeállításban [...] található kollektív megállapodásokban foglaltaknak felelnek meg, kiegészülve az önkormányzat tárgyalóbizottságai által helyi szinten kötött megállapodásokkal.”

9. A CCL átruházásakor az NJC által kialakított, 2002. április 1-jétől 2004. március 31-ig érvényes kollektív megállapodás volt az irányadó. 2004 májusában került sor a vállalkozás Parkwood részére történő átruházására.

10. Az NJC keretén belül 2004 júniusában újabb megállapodás megkötésére került sor, amely visszaható hatállyal, 2004. április 1-jén lépett hatályba, és 2007. március 31-ig volt érvényben. A megállapodás tehát a Parkwoodra történő átruházást követően jött létre. Ezen okból a Parkwood úgy értelmezte, hogy az új megállapodás őt nem köti, és erről értesítette a munkavállalókat, akikről megtagadta az NJC segítségével a 2004 áprilisa és 2007 közötti időszakra kialakított béremelést.

11. A Parkwood nem tagja az NJC-nek, nem is lehetne tagja, hiszen olyan magánszektorbeli cég, amely nem tartozik a közigazgatási szervezetrendszerbe.

12. Az NJC által kialakított feltételek vállalásának Parkwood általi megtagadása miatt a munkavállalók keresetet indítottak az Employment Tribunal előtt, amelyet ez utóbbi 2008-ban elutasított. Ezen bíróság véleménye szerint a Bíróság Werhof-ügyben hozott ítélete kizárta annak a lehetőségét, hogy a vállalkozások átruházása során a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállnának. Ezt az elsőfokú határozatot megtámadták, és azt később az Employment Appeal Tribunal 2009-ben hatályon kívül helyezte, azzal az érveléssel, hogy a Werhof-ügy szerinti ítélkezési gyakorlat bizonyos esetekben nem alkalmazható a brit jogban.

13. A Parkwood sikerrel támadta meg az Employment Appeal Tribunal határozatát a Court of Appeal előtt, mely utóbbi egy 2010-ben hozott ítéletében az irányelv és a Werhof-ügyben hozott ítélet hatályának Employment Tribunal általi értelmezésének adott helyt.

5 — Ez volt eddig az Employment Appeal Tribunal megszilárdult ítélkezési gyakorlata, miként az Whent kontra Cartledge ügyben ([1997] IRLR 153 EAT), a BET Catering Service Ltd kontra Ball & Others ügyben (EAT 637/96) és a Glendale Grounds Management kontra Bradley ügyben (EAT/485/97) hozott ítéletekből is látszik.

14. Végül a munkavállalók a Supreme Courthoz fordultak, amely – a jelen előzetes döntéshozatali kérelem előterjesztése céljából – felfüggesztette az eljárást.

III – A Bíróság előtti eljárás és az előzetes döntéshozatal iránti kérelem

15. A Bíróság Hivatalához 2011. augusztus 12-én, az EUMSZ 267. cikkének (3) bekezdése alapján előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem érkezett, amelynek értelmében a következő kérdéseket terjesztették elő:

- „1) Amennyiben, mint a jelen ügyben is, valamely munkavállalónak szerződésből eredő joga van a jogelőd munkáltatóval szemben a munkavállalói képviselőket ellátó kollektív testület által időről időre újratárgyalt és elfogadott munkafeltételek által biztosított előnyökhöz, és amennyiben e jogot a nemzeti jog a munkavállaló és a jogelőd munkáltató közötti viszony szempontjából inkább dinamikus, mint statikus jellegűként ismeri el, úgy a 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 3. cikke, a C-499/04. sz., Werhof kontra Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG ügyben 2006. március 9-én hozott ítéletre (EBHT 2006., I-2397. o.) figyelemmel értelmezve
- a) előírja-e, hogy e jogot védelemben kell részesíteni, és az érvényesíthető a jogutód munkáltatóval szemben olyan jogutódlás esetén, amelyre kiterjed az irányelv hatálya; vagy az alábbiak egyike; vagy
 - b) feljogosítja-e a nemzeti bíróságokat annak megállapítására, hogy e jog védelemben részesül és érvényesíthető a jogutód munkáltatóval szemben olyan jogutódlás esetén, amelyre kiterjed az irányelv hatálya; vagy
 - c) kizárja-e, hogy a nemzeti bíróságok megállapíthassák, hogy az ilyen jog védelemben részesül és érvényesíthető a jogutód munkáltatóval szemben olyan jogutódlás esetén, amelyre kiterjed az irányelv hatálya?
- 2) Olyan esetben, ha egy tagállam eleget tett a 2001/23 irányelv 3. cikke szerinti minimumkövetelmények végrehajtására vonatkozó kötelezettségének, ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy vajon a végrehajtásra vonatkozó intézkedéseket úgy kell-e értelmezni, hogy azok a védelem alatt álló munkavállalók számára kedvező módon, dinamikus szerződéses jogokat biztosítva a jogutód munkáltatóval szemben, túlmutatnak ezeken a követelményeken, ilyen esetekben a tagállam bíróságai szabadon alkalmazhatják-e a nemzeti jogot az átültetést szolgáló rendelkezések értelmezésére, feltéve minden esetben, hogy az ilyen értelmezés nem ellentétes a közösségi joggal, vagy az értelmezésre vonatkozóan más megközelítést kell alkalmazniuk, és ha igen, milyen megközelítést?
- 3) A jelen ügyben, ahol a munkáltató nem állítja, hogy a munkavállalók nemzeti jog szerint fennálló, kollektíven megállapított munkafeltételekhez való dinamikus joga a munkáltatónak az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 11. cikke szerinti jogainak megsértését jelenti, szabadon alkalmazhatja-e a nemzeti bíróság a TUPE [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981; a vállalkozások jogutódlása esetén a foglalkoztatás védelméről szóló 1981. évi rendelet] munkavállalók által hivatkozott értelmezését?”

16. Írásbeli észrevételt terjesztett elő az Alemo-Herron és társai, a Parkwood és a Bizottság.

17. A 2012. szeptember 20-án megtartott tárgyaláson az Alemo-Herron és társai, a Parkwood képviselője, valamint Bizottság meghatalmazottja kifejtette álláspontját.

IV – Az előzetes döntéshozatalra terjesztett első és a második kérdés

18. Első két kérdésével, amelyeket célszerű együttesen megválaszolni, a Supreme Court (Egyesült Királyság) azt kérdezi, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése megköveteli, megengedi azt, vagy pedig akadályát képezi annak, hogy a tagállamok – a vállalkozások átruházása kontextusában – elismerjék a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását. A Supreme Courtnak kétségei vannak a Werhof-ügyben 2006-ban hozott ítélet hatályát illetően, amelyben a Bíróság egy konkrét kollektív megállapodásra visszautaló statikus kikötés hatálya alá tartozó német munkavállaló esetében elutasította az említett 3. cikk (3) bekezdés dinamikus értelmezését.

19. Elegendő oka van annak, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak. Kétségtelen, hogy a Werhof-ügyben hozott ítélet egyértelműen kizárta annak a lehetőségét, hogy a 2001/23 irányelv arra kötelezné a tagállamokat, hogy elismerjék a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását. Ugyanakkor a Bíróság érvelése igen erősen az adott ügy sajátos körülményeinek feltételeihez kötődött, amely körülmények jelentős mértékben eltérők voltak a jelen ügyben a Supreme Court előtt fekvő ügyéitől. Azok a nehézségek, amelyeket a jelen ügyben a jövőbeni kollektív megállapodásokra való visszautalás kérdése felvet, szintén nem azonos módon merülnek fel, mint a Werhof-ügyben, hiszen a Parkwood, Werhof úr munkáltatójának jogutódjától eltérően, magáncég, amely egy eredetileg állami cég tulajdonosa lett. Ezért a Parkwood semmiképpen nem tud részt venni az NJC keretében zajló kollektív tárgyalások folyamatában, és azokra közvetlen ráhatása sincs, lévén, hogy az önkormányzati szektorban a kollektív tárgyalások lefolytatásának joga kizárólag e szervezetet (az NJC-t) illeti meg.

20. Tekintettel e különbségekre, elsőként a 2001/23 irányelv és a Werhof-ügyben hozott ítélet szó szerinti értelmét fogom részletesen vizsgálni. Ezt követően rátérek a Werhof-ügy és a jelen ügy közötti ténybeli és jogi különbségekre, majd kifejtem annak okait, hogy miért támogatom az irányelv Supreme Court által javasolt második értelmezési lehetőségét, vagyis azt, amelynek értelmében a tagállamokat nem akadályozza semmi abban, hogy a 2001/23 irányelv alapján a vállalkozások átruházása kontextusában lehetővé tegyék a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását. Ugyanakkor, a Werhof-ügyben hozott ítéletben foglaltakkal összhangban, a tagállamok eljárása nem sértheti az alapvető uniós jogokat, amely aspektusra az előzetes döntéshozatalra terjesztett harmadik kérdés megválaszolása keretében fogok kitérni.

A – A 2001/23 irányelv, a kollektív megállapodások alkalmazása vállalkozások átruházása esetén, és a tagállamok mozgásteré

21. A 77/187 irányelv helyébe lépő 2001/23 irányelv célja a munkavállalók védelme, különösen jogainak fenntartásának biztosítása, a munkáltató személyének megváltozása esetén.⁶ Az irányelv, más egyéb eszközök mellett, annak 3. cikke értelmében biztosítja a jogelődre nézve az átszállás (jogutódlás) időpontjában érvényes és hatályos munkaszerződés vagy fennálló munkaviszonyból eredő jogoknak és kötelezettségeknek a vállalkozás átruházását követő fennmaradását. Miként azt a Bíróságnak már volt alkalma kiemelni, e rendelkezés célja az, hogy biztosítsa valamennyi munkafeltétel fennmaradását, ideértve a kollektív megállapodásban kikötött munkafeltételeket is, a kollektív megállapodást megkötő szerződő felek akaratával összhangban, még akkor is, ha a vállalkozás tulajdonosi rendjében jogutódlás következik be.⁷

6 – Lásd többek között a 324/86. sz., Tellerup (ún. "Daddy's Dance Hall") ügyben 1998. február 10-én hozott ítélet (EBHT 1998., 739. o.) 9. pontját, a C-362/89. sz., D'Urso és társai ügyben 1991. július 25-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-4105. o.) 9. pontját és a C-209/91. sz., Watson Rask és Christensen ügyben 1992. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1992., I-5755. o.) 26. pontját.

7 – Lásd többek között a fent hivatkozott D'Urso és társai ügyben hozott ítélet 9. pontját, a C-396/07. sz. Juuri-ügyben 2008. november 27-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-8883. o.) 33. pontját és a C-399/96. sz. Europièces-ügyben 1998. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6965. o.) 37. pontját.

22. Miként azt a Bizottság helyesen kiemelte, a 2001/23 irányelv 3. cikke nem taxatív jellegű, hanem olyan rendelkezés, amely a munkavállalók érdekeinek védelme és a jogutód munkáltató érdekei közötti egyensúlyt tükrözi. Így annak (1) bekezdésének második albekezdése lehetővé teszi a tagállamoknak, hogy úgy rendelkezzenek, hogy a jogelőd munkáltató és a jogutód munkáltató egyetemlegesen felel a munkaszerződésből eredő kötelezettségekért. Úgyszintén, a kollektív megállapodások hatályára vonatkozóan, a (3) bekezdés második albekezdése felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy korlátozzák a munkafeltételek fenntartásának idejét, de azzal a kikötéssel, hogy azokat legalább egy évig fenn kell tartani.

23. Amint az nyilvánvaló, az átruházás (jogutódlás) időpontjában hatályos munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek fenntartása, ideértve a munkaviszonyra a kollektív megállapodásból eredően alkalmazandó jogokat és kötelezettségeket is, *feltételes* fenntartás. Így tehát a tagállamok továbbra is széles cselekvési mozgástérrel rendelkeznek a 2001/23 irányelv végrehajtása és alkalmazása terén. Ez annak tudható be, hogy az irányelv, miként azt a Bíróság is kiemelte, csupán „a szóban forgó jogterület részleges harmonizációját” tűzte ki célul.⁸ Az irányelvnek „nem célja az [Unió] egészen belüli, közös szempontokon alapuló, egységes védelmi szintet kialakítani”, csupán azt szeretné biztosítani, hogy az érintett munkavállaló „a jogutóddal létrejövő munkaviszonyában is ugyanolyan védelemben részesüljön, mint amilyenben a szóban forgó tagállam jogszabályai értelmében a jogelődjével való viszonyában részesült”.⁹

24. A tagállamok ezen mozgásterét tűnik megerősíteni a 2001/23 irányelv 8. cikke is, amely megállapítja, hogy az irányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el.”¹⁰ Egyébként, az említett 8. cikk ezt követően – különösen a jelen ügy szempontjából fontos módon – hozzáteszi, hogy az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát sem, hogy „a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”¹¹

25. Ehhez a ponthoz érve elemeznünk kell a 2001/23 irányelv – Supreme Court kérdéseinek tárgyát képező – 3. cikkének (3) bekezdését. A rendelkezés azt írja elő, hogy a jogutód köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett munkafeltételeket, mégpedig ugyanúgy, ahogyan azt az adott megállapodás a jogelőd számára előírta, „a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy az újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig”. A rendelkezés kötelező formában történő megfogalmazása lehet az indoka a kérdést előterjesztő bíróság kétségeinek, amelyek őt arra vezették, hogy abból arra következzék, hogy nem lehet olyan dinamikus védelmet vélelmezni, amelynek értelmében az átruházás (jogutódlás) időpontjában hatályos megállapodás vagy a későbbi megállapodások lennének irányadók a munkavállaló és a jogutód munkáltató közötti munkaviszonyra. Ugyanakkor a rendelkezés ilyen értelmezése során nem lehet figyelmen kívül hagyni az irányelv 8. cikkében foglaltakat sem, amely cikk nemcsak arra jogosítja fel kifejezetten a tagállamokat, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el, hanem arra is, hogy lehetővé tegyék a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív megállapodások „alkalmazását”.

8 — Lásd többek között a fent hivatkozott Watson Rask és Christensen ügyben hozott ítélet 27. pontját és a C-4/01. sz., Martin és társai ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12859. o.) 41. pontját.

9 — Lásd *uo.*

10 — Kedvezőbb rendelkezések, amelyek – miként azt a Bíróság megerősítette – magukban foglalják a nemzeti bíróságokra háruló értelmezésüket is, akárcsak a jelen ügyben. E tekintetben lásd a C-132/91., C-138/91. és C-139/91. sz., Katsikas és társai egyesített ügyekben 1992. december 16-án hozott ítélet (EBHT 1992., I-6577. o.) 40. pontját.

11 — Megjegyzendő, hogy ez a kiegészítés egyike a 2001/23 irányelv által bevezetett újdonságoknak, az irányelv elődjét képező 77/187/EGK irányelvhez képest, amelynek 7. cikke mindössze annak kimondására szorítkozott, hogy: „a jelen irányelv nem korlátozza a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el”.

26. Ez az a pillanat, amikor a Bíróság fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítéletére kell összpontosítanunk, amelynek tartalma, úgy tűnik, a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállása ellen szól. Ugyanakkor, miként arra a továbbiakban rá fogok mutatni, az ítélet ezen értelmezése nem veszi figyelembe sem annak az ügynek a ténybeli hátterét, amelyben azt hozták, sem a 2001/23 irányelv végső céljait.

B – A Werhof-ügyben hozott ítélet

27. Annak indoka, hogy a Werhof-ügyben hozott ítélet a jövőbeni kollektív megállapodásokban kikötött munkafeltételek dinamikus védelmét teljes egészében megtagadja, az ügy sajátos ténybeli és jogszabályi körülményeinek tudható be. Werhof úr a vaskohászatban dolgozó német munkavállaló volt, akinek az átruházás (jogutódlás) időpontjában hatályos munkaszerződése egy kollektív megállapodásra visszautaló statikus kikötést tartalmazott. Vagyis Werhof úr munkaszerződése egy konkrét és az átruházás (jogutódlás) időpontjában hatályos kollektív megállapodásban kikötött bérfeltételekre hivatkozott.¹² Másrészt, a Németországi Szövetségi Köztársaság élt azzal a felhatalmazással, amelyet a 2001/23 irányelv annak 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében a tagállamokra ruházott, és az átruházás időpontjában alkalmazandó kollektív megállapodások hatályát egy évre korlátozta.¹³

28. Ezért a Werhof-ügyet két olyan különösen fontos körülmény határozza meg, amely magyarázatot ad a Bíróság érvelésére: egy konkrét kollektív megállapodásra visszautaló statikus kikötés és az átruházást követő megállapodások időbeli hatályának *ex lege* korlátozása. E körülmények között szerette volna érvényesíteni Werhof úr, a 2001/23irányelv 3. cikke (3) bekezdése alapján, dinamikus védelemhez való jogát, amely lehetővé tette volna számára az átruházás időpontjában hatályos megállapodást követő kollektív megállapodásra való hivatkozást, annak ellenére, hogy szerződése nem tartalmazott dinamikus kikötést. Ezért nem meglepő, hogy a Bíróság Werhof úr kérelmeit negatív értelemben véve vitathatónak találta.

29. A Bíróság ugyanis azzal kezdte az érvelését, hogy kiemelte azt a tényt, hogy a Werhof úr munkaszerződésében szereplő, kollektív megállapodásra visszautaló kikötés statikus jellegű volt. Így megállapította, hogy „a kollektív szerződésre utaló kikötésnek nem lehet tágabb hatálya, mint *annak a szerződésnek, amelyre utal*”.¹⁴ Ugyanezen elgondolás tükröződik abban is, amikor a Bíróság az irányelv 3. cikkének (2) bekezdésére úgy hivatkozik, mint amely korlátozza „a munkaszerződésben hivatkozott kollektív szerződés” alkalmazhatóságának elvét.¹⁵ Másként fogalmazva, a Bíróság elveti azt a lehetőséget, hogy irányelv dinamikus védelmet írna elő olyankor, amikor az átruházás időpontjában hatályos munkaszerződés valamely konkrét kollektív megállapodásra visszautaló kikötést tartalmaz. Összefoglalva, amint az nyilvánvaló, a 2001/23 irányelv *nem alakítja át* az átruházás időpontjában hatályos statikus kikötéseket dinamikus kikötésekké.

30. Ezt követően a Bíróság azt a tényt emelte ki, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság, élve a 2001/23 irányelv 3. cikk (3) bekezdésének második albekezdésében foglalt lehetőséggel, korlátozta a munkafeltételek fenntarthatóságának idejét.¹⁶ Az a tény, hogy a tagállam élt ezzel az előjoggal, fontos, hiszen miként azt a Bíróság hangsúlyozta, itt egy „másodlagos” jellegű korlátozásról van szó, arra az esetre, ha az előírt legalább egyéves időszakon belül a (3) bekezdésben említett egyik eset (a hatályos kollektív megállapodás hatályának lejárta, megszűnése vagy az újabb kollektív megállapodás

12 — A Werhof-ügy hátterét képező tényállás részletes leírásához lásd Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok ezen ügyre vonatkozó indítványa 16–23. pontját.

13 — Lásd az előző lábjegyzetben említett indítvány 14. és 15. pontját. A Werhof úr esetére alkalmazandó német jogi szabályozást illetően lásd Rémy, P. «Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert», *Droit Social*, n° 3, 2007, a 342–346. oldalon szereplő elemzést.

14 — A fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 28. pontja (kiemelés tőlem).

15 — Lásd *uo.* (kiemelés tőlem).

16 — Lásd a fent hivatkozott Werhof -ügyben hozott ítélet 30. pontját.

hatálybalépése, illetve annak alkalmazása) sem következne be.¹⁷ Ezért, ideértve azt az esetet is, ha a szerződések a hatályos és a jövőbeni kollektív megállapodásokra dinamikus visszautalásokat tartalmaznak, a tagállamoknak mindig megmarad a joguk e joghatások korlátozására, amennyiben biztosítják azok egy évre kiterjedő hatályát. Pontosan ez történt a német szabályozás esetében a Werhof-ügyben.

31. Az előbbiekből az következik, hogy a Werhof-ügyben hozott ítélet nem mondta ki általános jelleggel a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések joghatásai fenntartásának az irányelvvel való összeegyeztethetlenségét. Amit a Werhof-ügyben hozott ítélet kizár, az mindössze azon értelmezés, miszerint az irányelv a tagállamokat a dinamikus védelem biztosítására kötelezné, beleértve azt az esetet is, amikor a szerződés csak statikus visszautaló kikötést tartalmaz, vagy még inkább azt az esetet, amikor az érintett tagállam az átruházás időpontjában hatályos megállapodások hatásait egyéves időtartamra korlátozza. Werhof úr kérelme meghaladta a 2001/23 irányelv által kitűzött célokat, és a Bíróság éppen emiatt tette hozzá, igen komoly hangnemben, hogy az irányelv „nem szándékozik védeni egyszerű várakozásokat, és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli változataiból eredően feltételezett előnyöket”.¹⁸

32. Más kérdés merül fel akkor, amikor a kedvezmény, vagyis az NJC keretén belül kialakult feltételek kifejezett átvállalásának előreláthatósága nem csupán hipotetikus, hanem azt a munkaszerződésben kifejezetten kikötik, és azt a nemzeti jog is megengedi. Ez lenne a jelen ügy tárgya, amelynek sajátosságait figyelmesen számba kell venni.

C – A jelen ügy, a 2001/23 irányelv és a Werhof-ügyben hozott ítélet fényében

33. A 2001/23 irányelvben foglaltak fényében, és figyelemmel a Werhof-ügyben hozott ítélet pontos terjedelmére, most elemezni kell a Supreme Court által elének terjesztett ügy tényállását és nemzeti szabályozási hátterét.

34. Összhangban a felek által kifejtettekkel, a brit szabályozás a 2001/23 irányelvet a TUPE Regulationsszel ültette át, az irányelv 3. cikkében foglaltakat gyakorlatilag azonos megfogalmazással beépítve a jogszabályba. A brit jogszabály nem fejt ki különösebb részletességgel azokat a feltételeket, amelyek esetén a munkáltató, illetve a munkavállaló jogai és kötelezettségei az átszállás (jogutódlás) következtében fennmaradnak, amely felelősség részletes szabályait a munkajogi bíróságok gyakorlata alakította ki. Ennek következtében, miként az az utaló végzésben is szerepel, e bíróságok elismerték annak a lehetőségét, hogy az átruházás magában foglalja a későbbi kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását is.¹⁹ A Werhof-ügyben hozott ítéletig a TUPE Regulations ezen értelmezése töretlen és vitathatatlan volt. A tárgyaláson ezzel kapcsolatban az alapeljárás mindkét fele megerősítette ezen ítélkezési gyakorlat fennállását. A munkavállalók képviselője hozzátette, hogy az ilyen típusú kikötések átszállása különösen széles körben elterjedt az állami cégek jogutódlásainál.

35. Ehhez hasonlóan, az Egyesült Királyság nem élt a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében foglalt kivétellel, amelynek értelmében a tagállamok időben korlátozhatják az átruházást megelőzően megkötött szerződések joghatásait, jöllehet csak akkor, ha betartják az egyéves minimumra vonatkozó szabályt. Ez a jellegzetesség, amely a munkaügyi bíróságok előbb említett ítélkezési gyakorlatát jellemzi, azt erősítheti meg, hogy létezik egy különösen fogékony megközelítés a jövőbeni megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átvihetőségére.

17 — Lásd a fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 20. pontját.

18 — Lásd a fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 29. pontját.

19 — Lásd az Employment Appeal Tribunal jelen indítvány 5. lábjegyzetében hivatkozott ítélkezési gyakorlatát.

36. Ezen hozzáállás oka, a felek által kifejtettek fényében, talán az Egyesült Királyságban fennálló kollektív tárgyalási rendszer rugalmas jellegében rejlik. Eltérően más nemzeti rendszerektől, az Egyesült Királyság e kollektív megállapodások jogi hatásait *ex lege* nem ismeri el, hiszen éppen a munkaszerződések azok, amelyek – a megállapodásra való kifejezett vagy hallgatólagos hivatkozás eredményeként – hatásokat tulajdonítanak ezeknek.²⁰ Ezért általános szabályként a megállapodások joghatásai kizárólag a szerződésből erednek, és kizárólag olyan hatályúak, mint amelyet az utaló kikötés megfogalmaz. A kollektív megállapodás ilyen felfogása a felek részére túlságosan széles mozgásteret adna, még olyankor is, amikor alávetik magukat a jövőbeni megállapodásoknak, hiszen miként azt a jelen eljárás felei kiemelték, semmi sem képezi akadályát annak, hogy a szerződésnek a megállapodásra visszautaló kikötését újratárgyalják.

37. Emiatt, és mivel a jövőbeni megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötés a felek közötti olyan megállapodás eredménye, amely bármikor módosítható, a brit bíróságok szerint e megállapodások nem sértik sem a munkáltatók egyesülési szabadságát, sem a brit jogrend egyéb rendelkezéseit. Sőt, a brit munkaügyi kapcsolatok rugalmas és a „szerződéses” rendszere hozzájárulhat ahhoz, hogy az ilyen kikötések a vállalkozások átruházása során átszállhassanak.

38. Ha megnézzük, akkor a jelen esetben megállapítható, hogy az átruházáskor hatályban lévő munkaszerződés egy, az NJC keretében megtárgyalt megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötést tartalmazott. Az átruházás időpontjában a cég munkavállalói tehát kifejezett és pontos ígéretre tarthattak számot az említett szervezet keretén belüli, aktuális és a jövőbeli kollektív tárgyalásokból származó munkafeltételeknek való alávetést illetően. Ezért, eltérően a Werhof-ügyben szereplővel, itt egy olyan munkaszerződéssel találjuk magunkat szemben, amely a jövőbeli megállapodásokban megtárgyaltaknak való alávetésre utaló dinamikus kikötést tartalmaz. A jelen esetben, a Bíróság kifejezésével élve, az ezen kikötések révén az átadott cég munkavállalói oldaláról fennálló „várakozások” jól észlelhető módon eltérnek a Werhof-ügyben szereplő statikus kikötés által keltett várakozásoktól. Itt inkább bizonyosságokról van szó, hiszen a kikötéseket a felek szabad akaratukból és kifejezett formában vállalták, összhangban a hatályos jogi szabályozással, és azok így szerepeltek a munkaszerződésben is.

39. Figyelembe véve a fentieket, úgy vélem, hogy a 2001/23 irányelv nem képezi akadályát annak, hogy az Egyesült Királyság elismerje annak a lehetőségét, hogy a felek jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötéseket tegyenek, és hogy azok az átruházás következtében átszállhassanak. Amint azt láttuk, a Werhof-ügyben hozott ítélet megerősítette, hogy az említett irányelv nem kötelezi a tagállamokat a megállapodásokra való visszautalások dinamikussá tételére. Vagyis az a tény, hogy egy szerződés tartalmaz valamely megállapodásra való statikus visszautalást, nem teszi ezt a visszautalást dinamikus jellegűvé az irányelv révén. Ugyanakkor az említett irányelv főszabály szerint nem képezi akadályát annak, hogy a tagállamok elismerjék a dinamikus visszautaló kikötések fennállását. Az irányelv egyetlen rendelkezése sem tiltja ezt, és annak 8. cikke is ezt tűnik megerősíteni, amikor kimondja, hogy a tagállamoknak továbbra is megmarad az a joguk, hogy „a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő”. Úgy tűnik, hogy ez annak a brit ítélkezési gyakorlatnak a célja, amely mindeddig garantálta az úgynevezett dinamikus visszautaló kikötések elismerését: elősegíteni a munkavállalók számára kedvezőbb munkafeltételek fenntartását, a kollektív megállapodások alkalmazása révén.

20 — Az, hogy a kollektív megállapodások ne legyenek kötőerejűek, a brit bíróságok megszilárdult elve, amelynek gyökerei a XIX. századra, méghozzá az 1871. évi Trade Union Act 4. részére vezethetők vissza. Ehhez hasonlóan, a common law eddig csak a kollektív megállapodásoknak a munkaszerződés valamely kikötésében kifejezetten szereplő utalásból eredő joghatásait ismerte el (lásd a Ford Motor Co Ltd kontra AUEFW ügyben hozott ítéletet [1969] 2 QB 303). Ez a még ma is érvényes vélekedés a brit jogrendben, miként azt Deakin, S. és Morris, G. is kiemeli (in *Labour Law*, 5. kiadás, Ed. Hart, Portland – Oxford, 2009, 237. és 238. o.)

40. Egyébként az a tény, hogy az irányelv lehetővé teszi az Egyesült Királyság számára, hogy hasonló védelmet nyújtson, semmiben sem akadályozza azt, hogy a brit jogalkotó éljen a 3. cikk (3) bekezdése második albekezdése által a számára adott azon felhatalmazással, amely lehetővé teszi az átruházás idején kikötött feltételek időben való korlátozását, jölehet csak akkor, ha szavatolja a minimális egyéves időtartamot. Ugyancsak semmi nem akadályozza a brit jogalkotót, illetve a brit bíróságokat abban, hogy módosítsák a TUPE hatályát abból a célból, hogy korlátozzák vagy megtiltsák a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések átszállását. Végülis itt egy olyan döntésről van szó, amely tagállami hatáskörben maradt.

41. Ezért, a kifejtett érvekre való tekintettel arra következtetésre jutottam, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az főszabály szerint nem képezi akadályát annak, hogy a tagállamok mérlegeljék annak a lehetőségét, hogy a munkaszerződés felei által önként vállalt, az aktuális és a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések a vállalkozások átruházása következtében szintén átszálljanak.

V – Az előzetes döntéshozatalra terjesztett harmadik kérdés

42. Harmadik kérdésével a Supreme Court azt kérdezi tőlünk, hogy a dinamikus visszautaló kikötéseknek a 2001/23 irányelvvel való összeegyeztethetősége sértheti-e az Európai Emberi Jogi Egyezmény (a továbbiakban: EEJE) 11. cikkét. Mivel azt javaslom a Bíróságnak, hogy ismerje el az említett kikötéseknek a 2001/23 irányelvnek való megfelelését, így választ kell adni a harmadik kérdésre is, még ha annak szövegét kissé át is kell fogalmaznunk.

43. A Supreme Court kétségeit adja elő a jelen ügyben az említett EEJE 11. cikk, és ennek folyományaként, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. cikke jelentőségét illetően. Az említett rendelkezés, amely az egyesülési szabadságot védi, az egyént nemcsak az egyesülési formák valamelyikében való részvétel vagy azok alapításának lehetőségére vonatkozó esetleges tilalmaktól vagy korlátozásoktól védi, hanem annak közvetlen vagy közvetett kötelezettségétől is, hogy azokban részt kelljen vennie.²¹ A kérdést előterjesztő bíróság ezért a TUPE-nek a munkáltató egyesülési szabadságának negatív oldalával való összeegyeztethetőségét illetően tesz fel kérdést, méghozzá annak a brit bíróságok általi jelenlegi értelmezésével kapcsolatban.

44. Bár az ilyen eset, mint a Parkwoodé, a Charta 12. cikkének alkalmazási körébe is tartozhatna, annyi bizonyos, hogy a jelen ügy annyira különös jellegű, hogy emiatt – megítélésem szerint – eltávolodik az egyesülési szabadság negatív oldalától. Miként azt a jelen indítvány 8. pontjában kiemeltem, a kollektív tárgyalások lefolytatására jogosult szervezet, amelyre a vitatott szerződéses kikötés visszautal, vagyis az NJC, egy közszolgálati jellegű szervezet, amelynek keretén belül a felek megállapodnak a helyi közszféra személyzeti állományának munkafeltételeiben. Közszolgálati jellege és szűk mozgástere miatt az NJC nehezen képviselhetné a Parkwood érdekeit, vagy adhatna hangot nekik, annak ellenére, hogy olyan cégről van szó, amely az átruházását megelőzően állami cég volt. Ezt a felek is megerősítették, mind írásbeli és szóbeli észrevételeikben, valamint ezt a kérdést előterjesztő bíróság is megállapította az utaló végzésében.

21 — Lásd e tekintetben az Európai Emberi Jogi Bíróságnak az egyesülési szabadság negatív dimenziójára vonatkozó ítélkezési gyakorlatát, különösen a Sigurdur A. Sigurjónsson kontra Izland ügyben 1993. június 30-án hozott ítéletet, a Gustafsson kontra Svédország ügyben 1996. április 25-én hozott ítéletet és a Vördur Ólafsson kontra Izland ügyben 2010. április 27-én hozott ítéletet.

45. Ezért a probléma nem az, hogy a Parkwood köteles lenne tagjává válni valamely szervezetnek, ha részt akar venni a munkavállalói munkafeltételeinek kialakításában (ami a gyakorlatban a Charta 12. cikkének hatálya alá tartozását illetően vetne fel problémákat). Inkább azt lehetne kifogásolni, hogy a Parkwood *nem rendelkezik semmilyen képviseleti fórummal* a NJC előtt. Nem a Parkwood jogainak korlátozása vonja maga után a részvételi kötelezettséget valamely szervezetben, hanem az a tény, hogy neki olyan kötelezettségeket kell átvállalnia, amelyeket olyan megállapodásokban állapítottak meg, amelyeknek a tartalmát nem tudta befolyásolni.

46. E körülmények között, amint azt alább ki fogom fejteni, az érintett alapvető jog nem a munkavállaló egyesülési szabadságának negatív oldala, hanem a vállalkozási szabadsága, amelyet a Charta 16. cikke ismer el, „az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban”.

47. Miként azt korábban már kifejtettem, úgy vélem, hogy a 2001/23 irányelv nem tiltja a tagállamoknak azt, hogy olyan munkajogi szabályozást vezessenek be, amelyek értelmében a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések részét képezik azoknak a jogoknak és kötelezettségeknek, amelyek a cégek jogutódlásakor (vállalkozások átruházásakor) átszállnak. Amint az köztudott, a tagállamoknak, még akkor is, ha az uniós jog által kifejezetten biztosított hatáskörrel rendelkeznek, azt e jogrenddel összhangban kell gyakorolniuk.²² E kötelezettség természetesen többek között kiterjed az alapjogokra is, miként azt a Charta 51. cikke kifejezetten kimondja. Ezért még ha az Egyesült Királyság engedélyezheti is a szociális partnerek részére, hogy a munkaszerződésekbe kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötéseket foglaljanak bele, e jog nem terjedhet odáig, hogy a Chartában foglalt alapjogokkal – többek között a 16. cikkben szereplő vállalkozási szabadsággal – ellentétes cselekményeket tegyen lehetővé.

48. A vállalkozás szabadsága terjedelmes történelmi múltra tekinthet vissza az uniós jogban.²³ Ugyan kezdetben a tulajdonhoz való alapvető jog folyományaként jelent meg²⁴, már a nyolcvanas években elkezdett saját önállóságra szert tenni, míg végül elérte az uniós jog általános elvének szintjét.²⁵ Jelenleg a Charta magyarázata kiemeli, hogy e cikk a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatán alapul, amely elismeri a gazdasági vagy üzleti tevékenység gyakorlásának szabadságát, azonban elismeri a szerződési szabadság és a szabad verseny elvét is.²⁶

49. Annak ellenére, hogy a vállalkozási szabadságnak ez e három forrása létezik, bizonyos, hogy az ítélkezési gyakorlat még eddig nem adta meg az említett szabadság teljes körű és működőképes definícióját. Azok az ítéletek, amelyek meghozatalakor a Bíróságnak alkalma nyílt e kérdésben nyilatkozni, mindössze arra szorítkoztak, hogy vagy a tulajdonjogra utaltak vissza, vagy pusztán a Charta 16. cikkében foglaltakat mondták ki.

50. Az előbbi nem képezi akadályát e jog alapvető tartalma kikövetkeztetésének, és e célból azok a források, amelyek a Charta 16. cikkéhez fűzött magyarázatokra hivatkoznak, fontos segítséget jelentenek. Ugyanis a vállalkozás szabadsága, amint azt az említett cikk deklarálja, úgy működik, mint a vállalkozó szellem és a gazdasági tevékenység garanciája, amely nyilvánvalóan korlátozásoknak van

22 — A fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 32. és azt követő pontjai.

23 — E tekintetben lásd Schwarze, J., „Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Lásd a 230/78. sz. Eridania-ügyben 1979. szeptember 27-én hozott ítélet (EBHT 1979., 2749. o.) 20. és azt követő pontjait, valamint a 63/84. és 147/84. sz., Finsider kontra Bizottság egyesített ügyekben 1985. szeptember 19-én hozott ítélet (EBHT 1985., 2857. o.) 23. pontját.

25 — Lásd még a C-143/88. és C-92/89. sz., Zuckerfabrik Süderdithmarschen és Zuckerfabrik Soest egyesített ügyekben 1991. február 21-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-415. o.) 73. pontját.

26 — A magyarázatok ezt illetően a 4/73. sz. Nold-ügyben 1974. május 14-én hozott ítélet (EBHT 1974., 1974. o.) 491. pontjára; a fent hivatkozott Eridiana-ügyben hozott ítéletre; a 151/78. sz. Sukkerfabriken Nykobing ügyben hozott ítélet (EBHT 1979., 1. o.) 19. pontjára és a C-240/97. sz., Spanyolország kontra Bizottság ügyben 1999. október 5-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-6571. o.) 99. pontjára hivatkoznak.

alávetve, de mindenképpen biztosítja a belső piacon a gazdasági tevékenység végzéséhez szükséges minimális feltételeket. Így a vállalkozás szabadsága mintegy az Unió jogalkotó és végrehajtó hatalomkénti fellépésének, valamint az uniós jog tagállamok általi alkalmazásának korlátjaként jelenik meg.

51. Másrészt a vállalkozási szabadság, jóllehet szorosan kötődik a tulajdonhoz való alapvető joghoz, az uniós jogban, éppúgy mint számos tagállam jogrendjében²⁷, eltérő jogi helyzeteket véd. Míg a tulajdonjog az anyagi javakra és a szellemi (immateriális) tulajdonra terjed ki, a vállalkozás szabadsága a vállalkozó szellemet és a piachoz való hozzáférést védi, de nem azokat az említett piacon megszerzett azon konkrét előnyöket, amelyek vagyoni értékben kifejezhetők.²⁸

52. Végül el kell mondani, hogy a vállalkozás szabadsága erőteljes mérlegelést engedő alapjog. E jog nem abszolút jellege hozzájárul ahhoz, hogy annak alkalmazása nagyon gyakran más alapjogokkal szembeállítva valósuljon meg, miként azt a Bíróság ítélkezési gyakorlata is mutatja, amely mindeddig a vállalkozás szabadságát olyan alapjogokhoz viszonyítva mérlegelte, mint a magánélet²⁹ védelme, az egészség³⁰ vagy a szellemi tulajdonjogok³¹ védelme.

53. Ebben a konkrét összefüggésben egy olyan nemzeti szabályozással állunk szemben, amelynek értelmében a kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések teljes egészében átszállnak a vállalkozások átruházásakor. A kikötés átszállása azt feltételezi, hogy a jogutódot, a jelen esetben a Parkwood nevű céget, továbbra is kötik az NJC keretén belül megkötött, jelenlegi és jövőbeni megállapodásokban szereplő munkafeltételek. Ezért a munkaszerződésbe kifejezetten belefoglalt szerződéses kikötés hatásaként a brit jogrend lehetővé teszi, hogy a magáncégek által átvett állami cégek munkavállalóira továbbra is az NJC, mint olyan szervezet keretén belül megállapított jelenlegi és jövőbeni feltételek vonatkozzanak, amelynek a jogutód nem lehet tagja.

54. Logikus módon, a valamely konkrét cég tulajdonosi jogainak megszerzésére vonatkozó lehetőség nem képezi részét a Charta 16. cikkében elismert szabadságnak. Ugyanakkor, a megszerzés egyes olyan komoly feltételeinek bevezetése, amelyek a gyakorlatban erősen eltántorítják a cégek átvételétől az érintetteket, az említett cikk megsértését eredményezheti. Az a tény, hogy a munkáltató határozatlan ideig kötve maradhat a nem általa meghatározott munkafeltételekhez, a cégek jogutódlása kontextusában a szerződési szabadság korlátozásának jellegzetességeit mutatja, legalábbis mint azon szempontok egyike, amelyek a vállalkozás szabadságát alkotják, amint erre a Charta 16. cikkéhez fűzött magyarázat is emlékeztet.

55. Az előbbiekre tekintettel az NJC által megállapított feltételeknek való egyszerű alávetés nem képezi a vállalkozás szabadságának automatikus sérelmét. Viszont meg kell vizsgálni az ügy normatív és ténybeli körülményeit annak tisztázása érdekében, hogy a brit jogrend ellentétes-e a Charta 16. cikkében foglaltakkal. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak különösen nagy a felelőssége, hiszen ő van leginkább abban a helyzetben, hogy ezt az értékelést el tudja végezni a brit munkajog

27 — A Chartához hasonlóan a tagállamok közül számos tagállam önálló formában is elismeri a vállalkozáshoz való alapvető jogot. Ez a helyzet Spanyolország (a spanyol alkotmány 38. cikke), Portugália (a portugál alkotmány 61.1. cikke) vagy Olaszország (az olasz alkotmány 41.1 cikke) esetében. Franciaországban viszont a vállalkozás szabadsága a magánjog és a szabadsághoz való általános jog alkotmányos garanciájából vezethető le, miként azt Devolvé, P. írja a *Droit public de l'économie* című könyvében (Ed. Dalloz, Paris, 1998, a 105. oldaltól). Eltérő felfogást követ a német jog, amelyben a vállalkozási szabadság a magántulajdonhoz való jogból, illetve a foglalkozás szabad megválasztásának a jogából ered. E tekintetben lásd Tettinger, P.-J., „Artikel 12” in Sachs, M. (szerk.), *Grundgesetz-Kommentar*, Ed. C. H. Beck, Munich, 1996, a 428. oldaltól. Ezen alapvető joggal kapcsolatban az európai összehasonlító jogban lásd például: Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y títulos habilitantes*, Ed. CEPC, Madrid, 2004, 75–79. o.

28 — Lásd Blanke, H. J., «Artikel 16», in Tettinger, P. és Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, Ed. C.H. Beck, 2006, 428., 429. és 439–442. o., valamint Díez-Picazo Giménez, L. M., *Sistema de Jogs Fundamentales*, 3^a ed., Ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2008, az 537. oldaltól.

29 — A C-1/11. sz., Interseroh Scrap and Metals Trading ügyben 2012. március 29-én hozott ítélet 44. pontja; a C-70/10. sz. Scarlet Extended ügyben 2011. november 24-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-11959. o.) 50. pontja és a C-360/10. sz. SABAM-ügyben 2012. február 16-án hozott ítélet 48. pontja.

30 — A C-544/10. sz. Deutsches Weintor ügyben 2012. szeptember 6-án hozott ítélet 55. pontja.

31 — A fent hivatkozott Scarlet-ügyben hozott ítélet 50. pontja és a fent hivatkozott SABAM-ügyben hozott ítélet 48. pontja.

vonatkozásában. Ezen elemzés keretében a kérdést előterjesztő bíróságnak különösen azt kell mérlegelnie, hogy az NJC keretén belül megállapított feltételeknek való alávetés feltétlen és visszafordíthatatlan jellegű-e. Egyértelműen az említett szervezet keretében kialakult feltételekhez való kötöttség mértékétől függően fog változni az alapvető jog érintettsége.

56. Ebben az értelemben az alapeljárás felei ismertették a brit kollektív tárgyalási rendszer alapvető sajátosságait, amelyet leginkább annak rugalmassága jellemez. Amint az bizonyítást nyert, a brit kollektív megállapodások jogi alapját nem a törvény, hanem az adott munkaszerződés képezi, amely a munkavállaló és a munkáltató szabad akaratának és szabadságának kifejeződése. Ezért, a kérdést előterjesztő bíróságnak a tárgyhoz kapcsolódó, az ezt megerősítő, releváns értékelések elvégzéséhez való jogának sérelme nélkül, minden arra mutat, hogy a dinamikus visszautaló kikötések, annak ellenére, hogy az átruházás tárgyát képezik, újratárgyalhatók, és azokat a munkaszerződés hatályban léte alatt mindkét fél bármikor módosíthatja. Más szóval, a brit jog látszólag nem akadályozza azt, hogy a Parkwood és az átvett cég munkavállalói leüljenek tárgyalni, és megállapodjanak az említett kikötés hatályon kívül helyezésében, módosításában vagy fenntartásában.

57. Márpedig, ha ez így van, akkor a brit jog kapcsán felvetett kifogások a Charta 16. cikke szempontjából megoldódni látszanak. Ez azonban olyan kérdés, amely a nemzeti jog elemzését igényli, amelynek elvégzése nem a Bíróság, hanem a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

58. Ezért, figyelemmel az imént kifejtett érvekre, azt javaslom a Bíróságnak, hogy az előterjesztett harmadik kérdésre azt a választ adja, hogy nem ellentétes az uniós joggal és különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikkével az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely valamely vállalkozás jogutódját arra kötelezi, hogy elfogadja a kollektív tárgyalások lefolytatására jogosult szervezet keretén belül kialakult hatályos és jövőbeli feltételeket, amennyiben e kötelezettségnek nincs feltétlen és visszafordíthatatlan jellege. A nemzeti bíróság feladata eldönteni, hogy a jelen ügy sajátos körülményei között és a nemzeti joggal összhangban az említett kötelezettség valóban feltétlen és visszafordíthatatlan jellegű-e.

VI – Véggövetkeztetések

59. A fenti megfontolások alapján javaslom, hogy a Bíróság az alábbiak szerint válaszoljon a Supreme Court által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre:

- „1) A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23 tanácsi irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az főszabály szerint nem képezi akadályát annak, hogy a tagállamok mérlegeljék annak a lehetőségét, hogy a munkaszerződés felei által önként vállalt, az aktuális és a jövőbeni kollektív megállapodásokra visszautaló dinamikus kikötések a vállalkozások átruházása következtében szintén átszálljanak.
- 2) Nem ellentétes az uniós joggal és különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikkével az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely valamely vállalkozás jogutódját arra kötelezi, hogy elfogadja a kollektív tárgyalások lefolytatására jogosult szervezet keretén belül kialakult hatályos és jövőbeli feltételeket, amennyiben e kötelezettségnek nincs feltétlen és visszafordíthatatlan jellege. A nemzeti bíróság feladata eldönteni, hogy a jelen ügy sajátos körülményei között és a nemzeti joggal összhangban az említett kötelezettség valóban feltétlen és visszafordíthatatlan jellegű-e.”