



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2014. szeptember 11.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — 2001/23/EK irányelv — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelme — A kedvezményezett arra irányuló kötelezettsége, hogy a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételeket az új kollektív szerződés hatálybalépéséig fenntartsa — A »kollektív szerződés« fogalma — A felmondott kollektív szerződés hatályát az új kollektív szerződés hatálybalépéséig fenntartó nemzeti jogszabály”

A C-328/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2013. június 17-én érkezett, 2013. május 28-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

és

a **Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (előadó) és K. Jürimäe bírák,

főtanácsnok: P. Cruz Villalón,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Österreichischer Gewerkschaftsbund képviselőjében R. Gerlach Rechtsanwalt,
- a Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus- Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen képviselőjében K. Körber-Risak Rechtsanwältin,
- a német kormány képviselőjében T. Henze és K. Petersen, meghatalmazotti minőségben,
- a görög kormány képviselőjében E.-M. Mamouna és M. Tassopoulou, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviselőjében J. Enegren és F. Schatz, meghatalmazotti minőségben, a főtanácsnok indítványának a 2014. június 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően, meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 3. cikke (3) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet az Österreichischer Gewerkschaftsbund (osztrák szakszervezeti szövetség, a továbbiakban: Gewerkschaftsbund) és a Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (az osztrák gazdasági kamara autóbussz-, légi- és víziközlekedési vállalkozások szakmai szövetsége, a továbbiakban: Wirtschaftskammer) között, egy felmondott kollektív szerződés hatályának üzletátruházás keretében való fenntartása tárgyában indított jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése így rendelkezik:

„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.”

Az osztrák jog

- 4 A munkajogi viszonyokat és a vállalkozások működésének szociális szempontjait szabályozó törvény (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatának (a továbbiakban: ArbVG) 8. §-a értelmében:

„A kollektív szerződés felei, amennyiben törvény másként nem rendelkezik, annak területi, tárgyi és személyi hatályán belül:

1. azok a munkáltatók és munkavállalók, akik a kollektív szerződés megkötésének időpontjában annak feleinek tagjai voltak, vagy később váltak azzá;
2. azon kedvezményezett munkáltatók, akik valamely, az 1. pontban említett munkáltató vállalkozás tulajdoni hányadának egészét vagy egy részét megszerzik.

[...]”

5 Az ArbVG 13. §-a így rendelkezik:

„A kollektív szerződés joghatásai a közvetlenül a megszűnést megelőzően szabályozott munkaviszonyok tekintetében mindaddig érvényben maradnak a megszűnését követően, ameddig e viszonyok tekintetében hatályba nem lép az új kollektív szerződés, vagy új egyedi megállapodásokat nem kötnek az érintett munkavállalókkal.”

6 A munkaszerződésekre alkalmazandó jogszabályok módosításáról szóló törvény (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatának (1) bekezdésében ezt írja elő:

„Az üzletátruházást követően a kedvezményezett köteles ugyanolyan mértékben tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, 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 munkavállalók hátrányára az üzletátruházást követő egy éven belül egyéni munkaszerződésben nem lehet sem megszüntetni, sem korlátozni a munkafeltételeket.”

7 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy az osztrák jogban a kollektív szerződés főszabály szerint nem válik a munkaszerződés részévé, hanem törvényhez hasonló módon hat e szerződésre.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a Wirtschaftskammer jogosult a tagjait képező vállalkozások képviselőire kollektív szerződések aláírása során. Ilyen körülmények között a Gewerkschaftsbund és a Wirtschaftskammer a légiközlekedési ágazat csoportjához tartozó egyik vállalat (a továbbiakban: anyavállalat) képviselőjében megkötött egy olyan kollektív szerződést (a továbbiakban: az anyavállalat kollektív szerződése), amely a csoport valamennyi olyan légiközlekedési vállalatára alkalmazandó, amelyek nem kizárólag a regionális közlekedési ágazatban tevékenykednek.

9 A Gewerkschaftsbund és a Wirtschaftskammer ezenfelül megkötött egy, kizárólag az említett csoport egyik leányvállalatára alkalmazandó külön kollektív szerződést is (a továbbiakban: a leányvállalat kollektív szerződése).

10 Az üzemeltetési veszteségek orvoslása céljából az anyavállalat 2012. április 30-án úgy döntött, hogy 2012. július 1-jei hatállyal üzletátruházás keretében átadja légijárat-üzemeltetési tevékenységét az említett leányvállalatnak annak érdekében, hogy az ezen tevékenységet végző munkavállalók a leányvállalat kollektív szerződése által kikötött feltételek hatálya alá tartozzanak, amely feltételek kedvezőtlenebbek az anyavállalat kollektív szerződésében kikötött feltételeknél. Ilyen körülmények között a Wirtschaftskammer 2012. június 30-i hatállyal felmondta az anyavállalat kollektív szerződését, majd ezt követően a Gewerkschaftsbund ugyanezen hatállyal felmondta a leányvállalat kollektív szerződését. A kollektív szerződések e felmondását követően az új munkáltató az üzletátruházással, azaz a leányvállalat átruházásával érintett munkavállalók tekintetében egyoldalúan elfogadott vállalati iránymutatásokat alkalmazott, amelyek az üzletátruházással érintett munkavállalók munkafeltételeinek romlását és díjazásuk jelentős mértékű csökkenését eredményezték.

11 A Gewerkschaftsbund azt állítja a kérdést előterjesztő bíróság előtt, hogy mivel e leányvállalat már nem rendelkezik hatályos kollektív szerződéssel, továbbra is az anyavállalat felmondott kollektív szerződése alkalmazandó a hatályt fenntartó, az ArbVG 13. §-ában foglalt szabály alkalmazásában.

- 12 Ezzel szemben a Wirtschaftskammer szerint az üzletátruházás időpontjában már felmondott vagy megszűnt kollektív szerződést az átruházás kedvezményezettjének nem kell kötelezően figyelembe vennie. A kedvezményezettre történő üzletátruházás keretében ugyanis kizárólag maga a kollektív szerződés alkalmazható továbbra is.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita megoldása az arra a kérdésre adandó választól függ, hogy a kollektív szerződés hatályát felmondás esetén fenntartó, az ArbVG 13. §-ában foglalt szabály, amely a kollektív szerződés hiányának enyhítésére, illetve egy ilyen szerződés nélküli helyzet előidézéséhez fűződő bármiféle érdek megszüntetésére irányul, a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése értelmében vett kollektív szerződésnek minősül-e. A kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy csak az üzletátruházás, illetve a kollektív szerződések felmondása jogkövetkezményeinek előzetes tisztázását követően lehet megállapítani azt, hogy fennáll-e az anyavállalatnak a – Gewerkschaftsbund által hivatkozott – jogellenes magatartása.
- 14 Ilyen körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének szövegét, amelynek értelmében a valamely kollektív szerződésben lefektetett és az átadónál érvényes »munkafeltételeket« »ugyanolyan mértékben« tiszteletben kell tartani »a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig«, hogy ezalatt azokat a munkafeltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a nemzeti jog értelmében annak felmondása ellenére határozatlan ideig utólag is hatályban maradnak mindaddig, amíg nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését, hogy a kedvezményezett ugyancsak felmondott kollektív szerződésének a bemutatott értelemben vett utóhatálya is a kedvezményezett »újabb kollektív szerződésének alkalmazásaként« értendő?»

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

- 15 A Wirtschaftskammer kifogása értelmében az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok. Álláspontja szerint először is ezek a kérdések nem vetnek fel az uniós jog értelmezésére vagy érvényességére vonatkozó kérdést, hanem kizárólag nemzeti jogi kérdésekre vagy az uniós jog alkalmazását érintő kérdésekre vonatkoznak.
- 16 Másodszor, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések nem relevánsak a jogvita elbírálása szempontjából a hipotetikus joghelyzet folytán, mivel az arra vonatkozó előzetes kérdés, hogy üzletátruházás történt-e, vagy sem, még mindig nem tisztázott, és mert az érintett munkavállalók által az üzletátruházás folytán elszenvedett állítólagos jövedelemkiesést nem bizonyították olyan kontradiktórius eljárás keretében, amelynek folyamán a Wirtschaftskammert meghallgatta volna a kérdést előterjesztő bíróság.
- 17 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság csak akkor nyilváníthatja elfogadhatatlannak a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (lásd különösen: Belvedere Costruzioni ítélet, C-500/10, EU:C:2012:186, 16. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 18 A Wirtschaftskammer által hivatkozott első érvel kapcsolatban elegendő annyit megállapítani, hogy – amint az magából a megfogalmazásukból következik – az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések az uniós jog, közelebbről a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének értelmezésére vonatkoznak.
- 19 A Wirtschaftskammer által hivatkozott második érvel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az a körülmény, hogy a ténykérdések mostanáig nem képezték kontradiktórius bizonyításfelvételi eljárás tárgyát, a kérdést előterjesztő bíróság előtti eljárás sajátosságainak a körébe tartozik. Márpedig a Bíróság már kimondta, hogy önmagában e sajátosság alapján nem válik az ezen eljárás keretében előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatatlanná (lásd ebben az értelemben: Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-195/98, EU:C:2000:655, 29. pont).
- 20 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tehát elfogadhatók.

Az ügy érdeméről

Az első kérdésről

- 21 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését, hogy az e rendelkezés értelmében vett, „a valamely kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek” alatt azokat a munkafeltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a tagállam jogának értelmében az említett szerződés felmondása ellenére továbbra is hatályban maradnak a közvetlenül a felmondást megelőzően annak hatálya alá tartozó munkaviszonyok tekintetében, mindaddig, ameddig az említett munkaviszonyok tekintetében nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat.
- 22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2001/23 irányelv az általa szabályozott területnek csupán részleges harmonizációjára irányul, lényegében kiterjesztve a munkavállalóknak a különböző tagállamok jogrendjeiben külön-külön biztosított védelmet a vállalkozásátruházás esetére is. Az irányelvnek nem célja tehát az Unió egészére kiterjedő, egységes szempontoknak megfelelő védelmi szint létrehozása (lásd főként: Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 37. pont, valamint Juuri-ítélet, C-396/07, EU:C:2008:656, 23. pont).
- 23 Ezenfelül a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének célja nem önmagában egy kollektív szerződés, hanem az ilyen szerződésben lefektetett „munkafeltételek” alkalmazhatóságának fenntartása.
- 24 Tehát, amint azt a főtanácsnok indítványának 41. pontjában megállapította, az említett irányelv 3. cikkének (3) bekezdése a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek védelmét követeli meg, anélkül, hogy alkalmazásuk konkrét eredete meghatározó lenne.
- 25 Következésképpen a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek főszabály szerint a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének hatálya alá tartoznak, függetlenül az a célból alkalmazott technikától, hogy e munkafeltételeket alkalmazhatóvá tegyék az érintettek tekintetében. E vonatkozásban elegendő, hogy e feltételeket kollektív szerződés fektesse le, és hogy azok ténylegesen kössék az átadót és az átvett munkavállalókat.
- 26 Következésképpen valamely kollektív szerződés által lefektetett munkafeltételek nem tekinthetők kizártnak e rendelkezés hatálya alól azon egyetlen oknál fogva, hogy azokat az érintettek tekintetében egy, kollektív szerződés hatályát fenntartó, az alapügyben szereplőhöz hasonló szabály értelmében kell alkalmazni.

- 27 Ezt az értelmezést az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között alátámasztja a 2001/23 irányelv által követett cél, amely nem más, mint annak megakadályozása, hogy az átruházásnak kitett munkavállalók pusztán ezen átruházás tényéből adódóan kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek (lásd ebben az értelemben: Scattolon-ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok indítványának 53. pontjában megállapította, a kollektív szerződés hatályát fenntartó, az alapügyben szereplőhöz hasonló szabály célja a munkavállalók érdekében elkerülni azt, hogy a munkaviszonyra irányadó kollektív szerződési jogszabályi keretek hirtelen megváltozzanak. Márpedig, ha az e szabály alá tartozó munkafeltételek ki lennének zárva a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének hatálya alól, maga az átruházás pontosan azt a hatást váltaná ki, amelynek elkerülését az említett szabály célozza.
- 29 Ezenfelül ugyanezen értelmezés összhangban van a 2001/23 irányelv céljával, amely nem más, mint az egyrészt a munkavállalók érdekei, másrészt a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása, és amelyből az következik különösen, hogy a kedvezményezettnek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és módosítások végrehajtása (lásd ebben az értelemben: Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 25. pont).
- 30 A kollektív szerződés hatályát fenntartó, az alapügyben szereplőhöz hasonló szabály joghatásai ugyanis korlátozottak, mivel a kollektív szerződésnek csak a közvetlenül a felmondását megelőzően a hatálya alá tartozó munkaviszonyokat érintő joghatásai maradnak fenn, mindaddig, ameddig az említett munkaviszonyok tekintetében nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat. Ilyen körülmények között nem tűnik úgy, hogy egy ilyen szabály akadályozná a kedvezményezett lehetőségét a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és módosítások végrehajtására.
- 31 A fentiek fényében az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, „a valamely kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek” alatt azokat a munkafeltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a tagállam jogának értelmében az említett szerződés felmondása ellenére továbbra is hatályban maradnak a közvetlenül a felmondást megelőzően annak hatálya alá tartozó munkaviszonyok tekintetében, mindaddig, ameddig az említett munkaviszonyok tekintetében nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat.

A második kérdésről

- 32 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését, hogy a kedvezményezett ugyancsak felmondott kollektív szerződése, amelynek hatályát egy hatályt fenntartó, az alapügyben szereplőhöz hasonló szabály tartja fenn, tartozhat-e az e rendelkezés értelmében vett „újabb kollektív szerződés alkalmazása” fogalma alá.
- 33 Ugyanakkor a kedvezményezett kollektív szerződésében lefektetett és a kérdést előterjesztő bíróság második kérdésében érintett munkafeltételekkel kapcsolatban a Bíróságnál benyújtott iratokból nem tűnik ki, hogy e feltételeket az e kollektív szerződés hatályát fenntartó szabály értelmében alkalmazni kellene az átvett munkavállalókra.
- 34 Ebből kifolyólag a második kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

- 35 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, „a valamely kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek” alatt azokat a munkafeltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a tagállam jogának értelmében az említett szerződés felmondása ellenére továbbra is hatályban maradnak a közvetlenül a felmondást megelőzően annak hatálya alá tartozó munkaviszonyok tekintetében, mindaddig, ameddig az említett munkaviszonyok tekintetében nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat.

Aláírások