



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2017. április 6. *

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2001/23/EK irányelv — 3. cikk — A munkavállalók jogainak a vállalkozások átruházása esetén történő védelme — A kedvezményezettre és az átadóra alkalmazandó kollektív szerződések — Az elbocsátott munkavállalóknak járó, meghosszabbított felmondási idő — Az átadónál szerzett szolgálati idő figyelembevétele”

A C-336/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbetsdomstolen (munkaügyi bíróság, Svédország) a Bírósághoz 2015. július 6-án érkezett, 2015. július 1-jei határozatával terjesztett elő

az **Unionen**

és

az **Almega Tjänsteförbunden**,

az **ISS Facility Services AB** között folyamatban levő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: A. Borg Barthet, a tizedik tanács elnökeként eljárva, E. Levits (előadó) és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: E. Tanchev,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. november 17-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Unionen képviseletében U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan és D. Hellman,
- az Almega Tjänsteförbunden és az ISS Facility Services AB képviseletében J. Stenmo és J. Hettne,
- a francia kormány képviseletében G. de Bergues, D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. Kellerbauer és K. Simonsson, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. február 1-jei tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* Az eljárás nyelve: svéd.

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 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet az Unionen szakszervezet, az Almega Tjänsteförbunden munkáltatói szervezet (a továbbiakban: Almega) és a svéd jog hatálya alá tartozó ISS Facility Services AB társaság (a továbbiakban: ISS) között annak tárgyában folyamatban levő jogvitában terjesztették elő, hogy a vállalkozások átruházása során nem vették figyelembe a négy munkavállaló által az átadó vállalkozásoknál szerzett szolgálati időt.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja a következőket írja elő:

„Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén [helyesen: szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén].”

- 4 Ezen irányelv 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

[...]

(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.

[...]”

A svéd jog

- 5 A lagen (1982:80) om anställningsskydd (a munkahelyek védelméről szóló [1982:80] törvény) 6b. §-a szerint valamely vállalkozás, üzlet vagy üzletrész egyik munkáltatótól a másikra történő átruházása esetén a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek, valamint az átruházás idején hatályban lévő munkafeltételek is átszállnak az új munkáltatóra.

- 6 A lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (a munkavállalók döntéshozatalban való részvételéről szóló [1976:580] törvény) 28. §-a a következőképpen ültette át a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését a svéd jogba:

„Kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltató vállalkozásának, üzletének vagy üzletrészének az (1982:80) törvény 6b. §-a alapján másik munkáltatóra történő átruházása esetén a kollektív szerződés vonatkozó részeit alkalmazni kell az új munkáltatóra, kivéve ha az új munkáltató korábban már másik olyan kollektív szerződést kötött, amely alkalmazandó az átvett munkavállalókra.

[...]

Amennyiben a munkavállalók munkaszerződéseit és munkafeltételeit az (1982:80) törvény 6b. §-a alapján új munkáltatóra ruházzák át, az új munkáltatónak az átruházást követő egy éven át a kollektív szerződésben a korábbi munkáltatóra vonatkozóan előírt munkafeltételeket kell alkalmaznia. Az említett feltételeket ugyanúgy kell alkalmazni, mint előzőleg a korábbi munkáltatóra. E rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a kollektív szerződés már nincs hatályban, vagy ha az átvett munkavállalókra új kollektív szerződés alkalmazandó.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 7 BSA, JAH, JH és BL munkavállalók az Unionen tagjai. BSA az Apoteket AB alkalmazásában. JAH, JH és BL az AstraZeneca AB alkalmazásában állt, mielőtt vállalkozásátruházás következtében az ISS lett a munkáltatójuk.
- 8 2011. július 27-én az ISS gazdasági okból hat hónapos felmondási idővel elbocsátotta BSA-t. Elbocsátásakor BSA elmúlt 55 éves. Az Apoteket és az ISS alkalmazásában több mint tíz év szolgálati időt szerzett.
- 9 2011. október 31-én az ISS szintén gazdasági okból, hat hónapos felmondási idővel – amelyet később öt hónappal meghosszabbított – a három másik munkavállaló, JAH, JH és BL munkaviszonyát is megszüntette. Elbocsátásuk időpontjában ők is betöltötték 55. életévüket, és valamennyien több mint tíz év szolgálati időt tudtak igazolni az AstraZeneca AB-nál, majd az ISS-nél alkalmazásban töltött időből.
- 10 A négy munkavállaló munkaviszonyának áthelyezésekor az átadók – a jelen esetben az Apoteket és az AstraZeneca – kollektív szerződések hatálya alá tartoztak. A kollektív szerződések szerint azon munkavállaló felmondási idejét, akinek munkaviszonyát a munkáltató gazdasági okból megszüntette, és aki a felmondás időpontjában betöltötte legalább az 55., de legfeljebb a 64. életévét, továbbá 10 év folyamatos szolgálati idővel rendelkezik, hat hónappal meg kell hosszabbítani.
- 11 Az ISS is kollektív szerződés hatálya alá tartozott, amely az Almega munkaadói szervezet és az Unionen szakszervezet között jött létre. E kollektív szerződés alapján a gazdasági okból elbocsátott munkavállaló ugyanolyan tartamú felmondási időt illet meg, mint amelyet az átadókra alkalmazandó kollektív szerződések azonos feltételekkel előírtak.
- 12 BSA, JAH, JH és BL munkavállalók elbocsátásakor az ISS nem adta meg a hat hónappal meghosszabbított felmondási időt. Az ISS szerint ugyanis az érintett munkavállalók nem rendelkeztek a kedvezményezettnél eltöltött 10 év folyamatos szolgálati idővel, és ezért nem feleltek meg a felmondási idő meghosszabbításához szükséges feltételeknek.
- 13 Az Unionen úgy ítéli meg, hogy ez a megközelítés sérti a tagjait megillető jogokat. Az ISS-nek ugyanis figyelembe kellett volna vennie szerinte a BSA, JAH, JH és BL munkavállalók által az átadónál szerzett szolgálati időt.

- 14 A kérdést előterjesztő bíróság az említett szakszervezet keresetének elbíráláskor úgy ítélte meg, hogy az ISS-t kötelezni kell a munkavállalók részéről amiatt felmerült kár megtérítésére, hogy elbocsátásukra a felmondási idejük meghosszabbítása nélkül került sor, és megállapította, hogy az alapeljárás olyan uniós jogi értelmezési kérdéseket vet fel, amelyek tekintetében kétely merül fel. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben többek között arra mutat rá, hogy ez az ügy véleménye szerint különbözik a Bíróság ítélkezési gyakorlatának alapjául szolgáló ügyektől, amelyek olyan munkavállalókra vonatkoztak, akiknek jogai közvetlenül az áthelyezésük után sérültek, nem pedig több mint egy évvel az áthelyezés után, az átmeneti védelmi időszak leteltét követően.
- 15 E körülményekre tekintettel az Arbetsdomstolen (munkaügyi bíróság, Svédország) az eljárás felfüggesztéséről határozott, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Összeegyeztethető-e a 2001/23 irányelvvel, ha valamely kedvezményezett vállalkozás – az átruházását követő egy év elteltével – az átadónál teljesített szolgálati idő hosszát nem veszi figyelembe a nála fennálló kollektív szerződés azon rendelkezése alapján, amely a meghosszabbított felmondási időhöz egyazon munkáltatónál teljesített, adott hosszúságú folyamatos szolgálati időt ír elő, noha a munkavállalókat az átadóra vonatkozó kollektív szerződés azonos rendelkezése alapján megillette az a jog, hogy ezt a szolgálati időt figyelembe vegyék?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 16 A kérdést előterjesztő bíróság kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalónak a vállalkozás átruházása után több mint egy évvel bekövetkező elbocsátásakor a kedvezményezettnek bele kell-e számítania a munkavállaló felmondási ideje meghatározása szempontjából releváns szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett.
- 17 E tekintetben előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 2001/23 irányelv (1) és (3) preambulumbekzdése szerint az irányelv célja a munkavállalók vállalkozások átruházása esetén való védelme, különösen jogaik fenntartásának biztosítása érdekében.
- 18 Az említett irányelv – ahogyan ezt a Bíróság több alkalommal is kimondta – arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének megváltozása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak védelmét, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak (lásd különösen: 2008. november 27-i Juuri ítélet, C-396/07, EU:C:2008:656, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az említett irányelv célja arra irányul, hogy a munkaszerződések, illetve munkaviszonyok a kedvezményezettnek – amennyire lehetséges – módosítás nélkül folytatódjanak, ezzel megakadályozva azt, hogy az érintett munkavállalók önmagában az átruházás miatt kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek (lásd: 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 19 A 2001/23 irányelv 3. cikkével kapcsolatban a Bíróság rámutatott, hogy az említett irányelvnek az is célja, hogy a munkavállalók és a kedvezményezett érdekei között igazságos egyensúlyt biztosítson. Ebből többek között az következik, hogy a kedvezményezettnek lehetősége kell hogy legyen a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és változtatások végrehajtására (lásd ebben az értelemben: 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 20 A Bíróság konkrétan a szolgálati idő vállalkozások átruházása esetében, az említett irányelv értelmében vett átruházással érintett munkavállalók pénzbeli jogosultságainak kiszámítása szempontjából történő elismerésével kapcsolatban hozott határozatot (lásd: 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441; 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 Ezekben az ítéletekben a Bíróság kimondta, hogy az átadónál szerzett szolgálati idő önmagában véve nem minősül olyan jognak, amelyre az átvett munkavállalók a kedvezményezett tekintetében hivatkozhatnak, adott esetben azonban a munkavállalók bizonyos pénzbeli jogosultságainak meghatározására szolgál, és e jogosultságokat a kedvezményezettnek főszabály szerint ugyanúgy fenn kell tartania, ahogyan azok az átadónál érvényesültek (lásd: 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 22 Így a Bíróság emlékeztetett arra, hogy a kedvezményezett – a vállalkozásátruházástól eltérő okból és amennyiben a nemzeti jog lehetővé teszi számára – a munkavállalók hátrányára módosíthatja a díjazás feltételeit, ugyanakkor azt is kimondta, hogy a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv (HL 1977. L 61., 26. o.) 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését – amelynek szövege megegyezik a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének szövegével – úgy kell értelmezni, hogy a vagyoni jellegű jogosultságok kiszámítása tekintetében a kedvezményezettnek az átvett személyzet által szerzett összes szolgálati évet figyelembe kell vennie, mivel e kötelezettség az e személyzetet az átadóhoz kötő munkaviszonyból ered, és a figyelembevételnek az e viszony keretében szerződésben megállapított módon kell történnie (lásd ebben az értelemben: 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 51. és 52. pont).
- 23 Az alapeljárásban nem vitatott, hogy a felmondási időnek az Unionen által igényelt hat hónappal történő meghosszabbítása hathavi munkabér-kifizetésre jogosít. Ebből az következik, hogy az említett felmondási időhöz való jogot, amelyre a vállalkozások átruházásának időpontjában az átadó munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződésekben meghatározott feltételek vonatkoznak, vagyoni jellegű jogosultságnak kell minősíteni.
- 24 Ezt a következtetést a Bíróság fent hivatkozott ítélkezési gyakorlata is alátámasztja, amelyből kifejezetten kitűnik, hogy a munkavállalónak a vállalkozás átadójánál szerzett szolgálati idejét nemcsak a munkavállaló munkabérének kiszámításánál (lásd: 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 81. pont), hanem a végkielégítésének kiszámításánál is figyelembe kell venni (lásd: 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 53. pont).
- 25 A főtanácsnok indítványának 25. pontjában foglaltakkal egyezően meg kell ugyanis állapítani, hogy az ilyen végkielégítési jog hasonló a felmondási idő meghosszabbításához fűződő joghoz, amelyet a munkavállalónak a munkaviszonya megszűnésekor kell biztosítani.
- 26 Bár a fentiekből az következik, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy vállalkozás-átruházást követően a kedvezményezettnek a munkavállaló elbocsátásakor bele kell számítania a munkavállaló felmondási ideje meghatározása szempontjából releváns szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett, meg kell azonban azt is vizsgálni, hogy ez az értelmezés az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között is helytálló-e az említett irányelv 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdésére tekintettel.
- 27 A munkavállalók és a kedvezményezett érdekei között igazságos egyensúly biztosítása érdekében ugyanis – ahogyan ez a jelen ítélet 19. pontjában szerepel – a kedvezményezett – a vállalkozás-átruházástól eltérő okból és amennyiben a nemzeti jog lehetővé teszi számára – végrehajthatja a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazításokat és változtatásokat.

- 28 Az alapügyet illetően a Bíróság elé terjesztett iratanyagból kitűnik, hogy a svéd jogalkotó a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének átültetésekor élt az e rendelkezés második albekezdésében biztosított lehetőséggel. Így ha a kedvezményezett az átruházás időpontjában már egy másik kollektív szerződés hatálya alá tartozik, amelyet ezért az átvett munkavállalókra is alkalmazni kell, akkor az arra irányuló kötelezettsége, hogy az átadóra nézve hatályos kollektív szerződésben az átvett munkavállalókra előírt munkafeltételeket fenntartsa, a vállalkozásátruházástól számított egy évig tart.
- 29 Noha az ISS, amely a vállalkozások átruházásának időpontjában másik kollektív szerződés hatálya alá tartozott, jogosult volt az egyéves határidő letelte után gazdasági okokból – vagyis a vállalkozásátruházástól eltérő okból – arra, hogy ne tartsa fenn az átvett munkavállalókra alkalmazandó kollektív szerződésben előírt munkafeltételeket, a Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból nem derül ki, hogy a kedvezményezett ezeket a munkafeltételeket bármely módon az átvett munkavállalók hátrányára változtatta volna meg.
- 30 A Bíróság rendelkezésére álló információk szerint ugyanis – amelyeket a nemzeti bíróságnak ellenőriznie kell – az átvett munkavállalókra alkalmazandó kollektív szerződést az átvételük óta nem bontották fel és nem tárgyalták újra. A kollektív szerződés nem járt le, illetve nem lépett helyébe másik kollektív szerződés.
- 31 Következésképpen ha a kedvezményezett az egy év lejárta után nem változtatta meg a munkafeltételeket, és az átadónál hatályban lévő kollektív szerződés feltételei szövegszerűen megegyeznek a kedvezményezettnél hatályban lévő kollektív szerződésben előírt feltételekkel, akkor a munkavállalókra nem vonatkoznak az átvételt megelőzőknél hátrányosabb munkafeltételek.
- 32 E körülményekre tekintettel nem fogadható el a kedvezményezett arra irányuló érvelése, miszerint a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalók által az átvételüket megelőzően szerzett szolgálati időt nem kell figyelembe venni.
- 33 A fenti megfontolásokra tekintettel a feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alapeljárásban fennálló körülmények között a munkavállalónak a vállalkozás átruházása után több mint egy évvel bekövetkező elbocsátásakor a kedvezményezett köteles beleszámítani ezen munkavállalónak a felmondási ideje meghatározása szempontjából releváns szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett.

A költségekről

- 34 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 (tizedik 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. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alapeljárásban fennálló körülmények között a munkavállalónak a vállalkozás átruházása után több mint egy évvel bekövetkező elbocsátásakor a kedvezményezett köteles beleszámítani ezen munkavállalónak a felmondási ideje meghatározása szempontjából releváns szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett.

Aláírások

