



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2017. április 27.*

„Előzetes döntéshozatal — Vállalkozásátruházás — A munkavállalók jogainak védelme — 2001/23/EK irányelv — 3. cikk — Munkaszerződés — Az átruházás időpontját követően létrejött kollektív munkaszerződésekre utaló kikötések megkötését engedélyező tagállami jogszabályok — A kedvezményezettel szembeni érvényesíthetőség”

A C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2015. december 17-én érkezett, 2015. június 17-i határozataival terjesztett elő

az **Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH**

és

Ivan Felja

között folyamatban lévő eljárásban (C-680/15),

valamint

az **Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH**

és

Vittoria Graf

között folyamatban lévő eljárásban (C-681/15),

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, M. Vilaras, J. Malenovský (előadó), M. Safjan és D. Šváby bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. november 23-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: német.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és az Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH képviseletében A. Dziuba és W. Lipinski Rechtsanwälte,
- Ivan Felja és Vittoria Graf képviseletében R. Buschmann tanácsadó,
- a Norvég Királyság képviseletében C. Anker, C. Rydning és P. Wennerås, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében T. Maxian Rusche és M. Kellerbauer, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. január 19-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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.) 3. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 16. cikkének értelmezésére irányulnak.
- 2 Ezeket a kérelmeket az Ivan Felja, illetve a Vittoria Graf (a továbbiakban együttesen: munkavállalók) és az Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH, illetve az Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (a továbbiakban együttesen: Asklepios) között a kollektív munkaszerződés alkalmazása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2001/23 irányelv egységes szerkezetbe foglalta az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvvel (HL 1998. L 201., 88. o.) módosított, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelvet (HL 1977. L 61., 26. o.; a továbbiakban: 77/187 irányelv).
- 4 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].”
- 5 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 német jog

- 6 Németországban az üzletátruházás esetén fennálló jogokat és kötelezettségeket a Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv) 613a. §-a szabályozza, amelynek (1) bekezdése a következőképpen szól:

„Egy üzlet vagy üzletrész jogügylettel történő átruházása időpontjában fennálló, munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átruházás tényéből eredően a másik tulajdonosra szállnak át. Amennyiben e jogokat és kötelezettségeket kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás rögzíti, azok az új tulajdonos és a munkavállaló közötti munkaszerződés szerves részét képezik, és azokat az átruházást követő egy év lejártá előtt a munkavállaló hátrányára módosítani nem lehet. A második mondat nem alkalmazandó, amennyiben a jogokat és kötelezettségeket az új tulajdonos tekintetében más kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás szabályozza. A második mondatban foglalt egyéves határidő lejártá előtt a jogokat és kötelezettségeket módosítani lehet, ha a kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás már nem hatályos, vagy az új tulajdonos és a munkavállaló megállapodása alapján alkalmazandó egyéb kollektív szerződés nem tartalmaz mindkét félre kötelező rendelkezéseket.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 7 A munkavállalók az akkoriban a területi önkormányzattól függő dreieich-langeni (Németország) kórházban töltötték be állást. I. Felját 1978-tól gondnok/kertész, míg V. Grafot 1986-tól gondozó minőségben foglalkoztatták ott. Miután ez a területi önkormányzat a kórházat 1995-ben egy korlátolt felelősségű társaságra (GmbH) ruházta át, az üzlet munkavállalókat foglalkoztató részét 1997-ben a KLS Facility Management GmbH-ra (a továbbiakban: KLS FM) ruházták át.
- 8 A munkavállalók és a KLS FM között kötött munkaszerződések – amely utóbbi vállalkozás egyetlen olyan munkáltatói szervezetnek sem volt tagja, amely kollektív munkaszerződés elfogadásáról tárgyalt és abban részt vett – azt pontosító „dinamikus” kikötést tartalmaztak, hogy a munkaviszonyukra – akárcsak az átruházás előtt – a Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (önkormányzati közigazgatási szervek és vállalkozások munkavállalóinak szövetségi kollektív szerződése, a továbbiakban: BMT-G II), valamint a jövőben az azt kiegészítő, módosító és annak helyébe lépő kollektív szerződések is alkalmazandók.
- 9 A KLS FM később egy kórházi szektorban működő vállalkozáscsoport tagjává vált.
- 10 2008. július 1-jén az üzlet munkavállalókat foglalkoztató részét e csoport másik társaságára, az Asklepiosra ruházták át. A KLS FM-hez hasonlóan az Asklepiost a valamely munkáltatói szervezetben fennálló tagsága miatt nem köti a BMT-G II, sem az azt 2005. október 1-je óta felváltó Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (közszolgálati kollektív szerződés, a továbbiakban: TVöD), sem pedig a Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (a munkáltató területi önkormányzatok munkavállalóinak a TVöD hatálya alá helyezéséről és az átmeneti jog szabályozásáról szóló kollektív szerződés).

- 11 A munkavállalók keresetet indítottak annak megállapítása érdekében, hogy a munkaszerződéseikben szereplő, a BMT-G II-re utaló „dinamikus” kikötésnek megfelelően a TVöD, az azt kiegészítő kollektív szerződések, valamint a munkáltató területi önkormányzatok munkavállalóinak a TVöD hatálya alá helyezéséről és az átmeneti jog szabályozásáról szóló kollektív szerződés rendelkezései alkalmazandók munkaviszonyaikra e rendelkezéseknek a kérelmük időpontjában hatályos szövege szerint.
- 12 Az Asklepios azt állítja, hogy a 2001/23 irányelvvel és a Charta 16. cikkével ellentétes az a jogkövetkezmény, amit a nemzeti jog a munkaszerződésben hivatkozott közszolgálati kollektív szerződések rendelkezéseinek ilyen „dinamikus” alkalmazása esetén előír. Véleménye szerint az érintett munkavállalók egy másik munkáltatónak való átadását követően e kollektív szerződések „statikus” alkalmazási rendszerének kell érvényesülnie, ami azt jelenti, hogy kizárólag az átadó munkáltatóval kötött munkaszerződésben lefektetett, az ezen szerződésben említett kollektív szerződésekből eredő munkafeltételek érvényesíthetők a kedvezményezett munkáltatóval szemben.
- 13 Az alsóbb fokú bíróságok helyt adtak a munkavállalók kereseteinek, és a kérdést előterjesztő bírósághoz az Asklepios felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő.
- 14 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) a) Ellentétes-e a [2001/23] irányelv 3. cikkével az olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a vállalkozás vagy üzlet átruházása esetén az átadó és a munkavállaló által az akaratszabadság elve szerint a munkaszerződésben egyedileg lefektetett minden munkafeltétel változatlan formában átszáll a kedvezményezettre, mintha egyedi szerződésben maga állapotott volna meg a munkavállalóval e feltételekben, ha a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára?
- b) Ha az első kérdésre [a) pont] összességében vagy az átadó és a munkavállaló közötti munkaszerződésből eredő, egyedileg lefektetett munkafeltételek bizonyos csoportja tekintetében igenlő választ kell adni:

Az következik-e a 2001/23 irányelv 3. cikkének alkalmazásából, hogy azok a kedvezményezettre változatlan formában nem szállnak át, hanem az átadó és a munkavállaló által az akaratszabadság elve szerint lefektetett bizonyos munkafeltételeket kizárólag a vállalkozás vagy üzlet átruházása miatt módosítani kell?

- c) Ha a Bíróság által [az első kérdés a) és b) pontjára] adott válaszok alapján nem száll át változatlan formában a kedvezményezettre valamely egyedi szerződésben egyedileg rögzített olyan hivatkozás, amely alapján valamely kollektív szerződés bizonyos rendelkezései dinamikusán a felek akaratszabadságának elve szerint a munkaszerződés szerves részévé válnak:
- i. Akkor is így van-e ez, ha sem az átadó, sem a kedvezményezett nem részes fél a kollektív szerződésben, illetve nem tartozik ilyen részes félhez, vagyis ha a kollektív szerződés rendelkezései a munkaszerződésben a felek akaratszabadságának elve szerint rögzített utaló kikötés hiányában már a vállalkozás vagy üzlet átruházása előtt sem lettek volna alkalmazandók az átadóval fennálló munkaviszonyra?
- ii. Az [első kérdés c) pontjának i. alpontjára] adott igenlő válasz esetén:

Akkor is így van-e ez, ha az átadó és a kedvezményezett egyazon cégcsoport vállalkozásai?

- 2) Ellentétes-e a [Charta] 16. cikkével a 77/187 irányelv, illetve a 2001/23 irányelv átültetésére elfogadott olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a vállalkozás vagy üzlet átruházása esetén akkor is úgy kötik a kedvezményezettet az átadó által a munkavállalóval együtt az üzlet átruházása előtt a munkaszerződésben a felek által az akaratszabadság elve szerint, egyedileg lefektetett munkafeltételek, mintha maga állapotott volna meg e feltételekben, ha e feltételek a munkaviszonyra máskülönben nem alkalmazandó kollektív szerződés bizonyos rendelkezéseit

dinamikusan a munkaszerződés szerves részévé teszik, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 15 Az együttesen vizsgálandó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2001/23 irányelvnek a Charta 16. cikkével összefüggésben értelmezett 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy üzletátruházás esetén a munkaszerződésből az átadó tekintetében eredő jogok és kötelezettségek védelme kiterjed arra a kikötésre, amelyben az átadó és a munkavállaló az akaratszabadság elve szerint megállapodott, és amelynek értelmében munkaviszonyukat nemcsak az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés, hanem az ezen átruházást követően létrejött szerződések is szabályozzák, amelyek az említett kollektív szerződést kiegészítik, módosítják, vagy annak helyébe lépnek, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára.
- 16 Előjáróban ki kell emelni, hogy a munkaszerződés szerződéses kikötésekkel utalhat más jogszabályokra, különösen pedig kollektív munkaszerződésekre. Az ilyen kikötések ezért utalhatnak a „statikus” kikötésekhez hasonlóan kizárólag azokra a jogokra és kötelezettségekre, amelyek a vállalkozásátruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés szövegében kerültek megállapításra, vagy pedig, mint az alapügyben szóban forgó „dinamikus” kikötések, a kollektív szerződés jövőbeli fejleményeire is, amelyek e jogok és kötelezettségek módosításával járnak.
- 17 E tekintetben a Bíróság a „statikus” jellegű szerződéses kikötés esetében, valamint a 77/187 irányelvvel összefüggésben pontosította, hogy ezen irányelv kifejezéseiből egyáltalán nem tűnik ki, hogy az uniós jogalkotó a kedvezményezettet más kollektív szerződéssel akarta kötelezni, mint amely az átruházás idején hatályban volt, és következésképpen a munkafeltételek utólagos módosítására akarta kötelezni az átruházást követően kötött új kollektív szerződés alkalmazása révén (lásd ebben az értelemben: 2006. március 9-i Werhof ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 29. pont).
- 18 A 77/187 irányelv célkitűzése ugyanis a munkavállalók átruházás napján hatályban lévő jogainak és kötelezettségeinek a védelmére szorítkozott, nem pedig arra, hogy védjen egyszerű várakozásokat és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli fejleményeiből eredően feltételezett előnyöket (lásd ebben az értelemben: 2006. március 9-i Werhof ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 29. pont).
- 19 Jóllehet a Bíróságnak a jelen ítélet előző pontjában említett ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az nem írja elő a „statikus” kikötés „dinamikus” elgondolását, a Bíróság arra is emlékeztetett, hogy a szerződéseket az akaratszabadság elve jellemzi, amely szerint a felek szabadon kötelezhetik el magukat egymással szemben (2006. március 9-i Werhof ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 23. pont).
- 20 Márpedig a 2001/23 irányelv kifejezéseiből, különösen pedig a 3. cikkéből egyáltalán nem tűnik ki, hogy az uniós jogalkotó el kívánt térni az említett elvtől. Ebből következik, hogy a 2001/23 irányelv és különösen annak 3. cikke nem értelmezhető úgy, hogy célja mindenképpen annak megakadályozása, hogy valamely „dinamikus” jellegű szerződéses kikötés joghatásokat váltson ki.
- 21 Következésképpen ha az átadó és a munkavállaló valamely „dinamikus” jellegű szerződéses kikötésben szabadon megállapodtak, és amennyiben ez a kikötés az átruházás időpontjában hatályban van, a 2001/23 irányelvet, különösen annak 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az főszabály szerint előírja, hogy a munkaszerződésből eredő ezen kötelezettség a kedvezményezett számára átruházásra kerül.

- 22 Mindazonáltal a Bíróság a „dinamikus” jellegű szerződéses kikötés esetében hangsúlyozta, hogy a 2001/23 irányelv célja nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is. Ebből többek között az következik, hogy a kedvezményezettnek módjában kell, hogy álljon az átruházás időpontját követően a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások végrehajtása és alkalmazkodás (lásd ebben az értelemben: 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 25. pont; 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29. pont).
- 23 Közelebbről, a 2001/23 irányelvnek a vállalkozás szabadságára tekintettel értelmezett 3. cikke azt vonja maga után, hogy a kedvezményezettnek rendelkeznie kell azzal a lehetőséggel, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenysége érdekében tárgyalhasson a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről (lásd ebben az értelemben: 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 33. pont).
- 24 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, különösen pedig az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseknek magából a szövegéből kitűnik, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti jogszabályok előírják a kedvezményezett számára az átruházás napján fennálló munkafeltételeknek az átruházást követően közös megegyezésen alapuló, illetve egyoldalú módosításának lehetőségét.
- 25 Ezért úgy kell tekinteni, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti jogszabályok teljesítik a jelen ítélet 23. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból eredő követelményeket.
- 26 Tekintettel arra, hogy az említett ítélkezési gyakorlat figyelembe veszi a Charta 16. cikkét, nem szükséges bővebben megvizsgálni az alapügyben szóban forgó nemzeti jogszabályoknak az említett 16. cikkel való összeegyeztethetőségét.
- 27 Kétségtől úgy tűnik, hogy az Asklepios vitatja a kérdéses módosítási lehetőségek fennállását, illetve hatékonyságát. Mindazonáltal e tekintetben elegendő kiemelni, hogy nem a Bíróság feladata e tekintetben dönteni.
- 28 Kizárólag ugyanis a kérdést előterjesztő bíróság rendelkezik hatáskörrel a tények értékelésére és a nemzeti jogszabályok értelmezésére (lásd ebben az értelemben különösen: 2016. február 4-i Ince ítélet, C-336/14, EU:C:2016:72, 88. pont).
- 29 A fenti megfontolásokra tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelvnek a Charta 16. cikkével összefüggésben értelmezett 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy üzletátruházás esetén a munkaszerződésből az átadó tekintetében eredő jogok és kötelezettségek védelme kiterjed arra a kikötésre, amelyben az átadó és a munkavállaló az akaratszabadság elve szerint megállapodott, és amelynek értelmében munkaviszonyukat nemcsak az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés, hanem az ezen átruházást követően létrejött szerződések is szabályozzák, amelyek az említett kollektív szerződést kiegészítik, módosítják vagy annak helyébe lépnek, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára.

A költségekről

- 30 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 (harmadik 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 irányelvnek az Európai Unió Alapjogi Chartája 16. cikkével összefüggésben értelmezett 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy üzletátruházás esetén a munkaszerződésből az átadó tekintetében eredő jogok és kötelezettségek védelme kiterjed arra a kikötésre, amelyben az átadó és a munkavállaló az akaratszabadság elve szerint megállapodott, és amelynek értelmében munkaviszonyukat nemcsak az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés, hanem az ezen átruházást követően létrejött szerződések is szabályozzák, amelyek az említett kollektív szerződést kiegészítik, módosítják vagy annak helyébe lépnek, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára.

Aláírások