

WERHOF

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2006. március 9. *

A C-499/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Németország) a Bírósághoz 2004. december 2-án érkezett 2004. október 8-i határozatával terjesztett elő az előtte

Hans Werhof

és

a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Rosas tanácselnök, J. Malenovský (előadó), J.-P. Puissochet, S. von Bahr és U. Lohmus bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. október 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- Hans Werhof képviseletében R. Buschmann Assessor,
- a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG képviseletében A. Löffler Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében C. Schulze-Bahr, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében G. Rozet és F. Hoffmeister, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. november 15-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, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv (HL L 61., 26. o., a továbbiakban: irányelv) 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.

- 2 E kérelmet a H. Werhof (a továbbiakban: felperes) és a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (a továbbiakban: alperes) közötti, a kollektív szerződés alkalmazásával kapcsolatos eljárásban nyújtották be.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 3 Az irányelv 3. cikke így rendelkezik:

„(1) Az átadónak az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei az átruházás ténye alapján átszállnak a kedvezményezettre.

[...]

(2) Az 1. cikk (1) bekezdése szerinti 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 felbontásának vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát, de ez nem lehet kevesebb egy évnél.”[nem hivatalos fordítás]

- 4 Ezek a rendelkezések a 77/187 irányelv módosításáról szóló, 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvel (HL L 201., 88. o.) történt módosítás következtében – ezen irányelv átültetési határideje 2001. július 17-én járt le – lényegében továbbra is hatályban maradtak.

A nemzeti szabályozás

- 5 Az irányelv 3. cikkét a német jogba a német polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch, a továbbiakban: BGB) 613a. §-ának (1) bekezdése ültette át, amelynek az első és második mondata a következőképpen szól:

„Ha valamely üzletet vagy üzletrészt jogügylettel másik tulajdonosra ruháznak át, ez utóbbi átveszi az átruházás időpontjában fennálló munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket. Ha ezeket a jogokat és kötelezettségeket kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás jogi normái határozzák meg, ezek a jogok és kötelezettségek az új tulajdonos és a munkavállaló közötti munkaviszony részét képezik, és az átruházás időpontját követő egy év letelte előtt nem módosíthatók a munkavállaló hátrányára.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 6 A felperest 1985. április 1-jétől alkalmazta a DUEWAG AG társaság. A munkaszerződés szerint a munkaviszonyt az általános kollektív szerződés rendelkezéseinek, valamint az észak-rajna-vesztfáliai vas-, fém-, és villamos iparra irányadó mindenkori bérmegállapodás szabályozta.
- 7 Ez a megállapodás az észak-rajna-vesztfáliai vas-, fém- és villamos ipar munkaadói szövetsége (a továbbiakban: AGV), valamint a fémipari szakszervezet (a továbbiakban: IG Metall) között jött létre. Az alkalmazás idején a DUEWAG AG társaság az AGV tagja volt.
- 8 1999. április 1-jén a társaságból átalakulást követően Siemens DUEWAG GmbH társaság lett. Utóbbi 1999. október 1-jén átruházta az alperesre vállalkozása egy részét, amelyben a felperes dolgozott. Az alperes nem tagja egyetlen olyan munkáltatói szervezetnek sem, amely kollektív szerződéseket köt.
- 9 A 2001. augusztus 2-án kötött üzemi megállapodásban az alperes – a fent említett kollektív szerződés rendelkezései alapján – megegyezett az üzemi tanáccsal a munkavállalók fizetési besorolásáról. 2001. augusztus 13-án az alperes egy másik üzemi megállapodást kötött, amely egyszeri bérkifizetést írt elő.
- 10 Ugyanaznapi levelében a felperes tudatta, hogy ezen egyszeri kifizetés ellenszolgáltatásaképpen az alperessel szemben végleg lemond minden esetlegesen fennálló egyéni jogról, amelyre béremelés terén az e megállapodás hatálybalépése előtti időszakra alkalmazandó kollektív szerződés alapján hivatkozhatna. 2001. augusztus

29-én az alperes a munkaszerződést kiegészítő megállapodást kötött a felperessel, amely szerint a felperes a 8. fizetési kategória szerinti alaplétt, valamint teljesítménypótlékot kap.

- 11 2002. május 23-án az IG Metall és az AGV új kollektív szerződést kötött az észak-rajna-vesztfáliai fém- és villamos iparra vonatkozóan, e szerződés 2003. június 1-jétől 2,6%-os béremelést és kiegészítő pótlékot írt elő.
- 12 A felperes keresetet indított az Arbeitsgericht Wuppertal előtt, annak érdekében, hogy az alperest kötelezzék arra, hogy részére 2003. június 1-jétől fizesse meg az alapléré és a 2002. május 23-i kollektív szerződésben előírt összeg különbözetét, valamint az e megállapodásban előírt kiegészítő pótlékot. Ezt a kérelmet a 2004. január 7-i ítélet elutasította.
- 13 A felperes a Landesarbeitsgericht Düsseldorfhoz fellebbezett. Ez a bíróság úgy véli, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) állandó ítélkezési gyakorlata alapján a BGB 613a. §-ának (1) bekezdése nem alapozza meg a felperes kártalanítási igényét. A Landesarbeitsgericht Düsseldorf azonban, mivel kétségei voltak ezen ítélkezési gyakorlatnak a 98/50 irányelv 3. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségét illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Összeegyeztethető-e a 77/187 irányelv [...] módosításáról szóló 98/50 irányelv [...] 3. cikkének (1) bekezdésével az, ha a kollektív szerződésben nem kötelezett kedvezményezett úgy kötelezi a kollektív szerződésben kötelezett átadó és a munkavállaló közötti azon megállapodás, amely szerint az átadót kötelező mindenkor kollektív szerződések rendelkezései úgy alkalmazandók, hogy az

üzlet átruházása időpontjában érvényes kollektív szerződés rendelkezései alkalmazandók, a később hatályba lépő kollektív szerződések rendelkezései viszont nem alkalmazandók?

2) Az első kérdésre adott nemleges válasz esetén:

Összeegyeztethető-e a 98/50/EK tanácsi irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével az, ha a kollektív szerződésben nem kötelezett kedvezményezett csak addig kötik az üzlet átruházásának időpontját követően hatályba lépett kollektív szerződések rendelkezései, ameddig ez a kötelezettség az átadó részére fennáll?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevétel

- 14 Előzetesen meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 98/50 irányelvvel módosított irányelv 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan tesz fel kérdéseket.
- 15 Márpedig az alapeljárás 1999. október 1-jén, azaz olyan időpontban történt üzletrész-átruházás jogi következményeire vonatkozik, amikor a 98/50 irányelv átültetésére előírt határidő még nem járt le (lásd különösen a C-425/02. sz. Delahaye-ügyben 2004. november 11-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-10823. o.] 28. pontját).

- 16 Az előterjesztett kérdések keretében tehát nem szükséges a 98/50 irányelvvel módosított irányelv értelmezését vizsgálni.

Az első kérdésről

- 17 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy valamely vállalkozás átruházása esetén és olyan kollektív szerződésre utaló munkaszerződés esetében, amelyben az átadó részes, de a kedvezményezett nem, az irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a kedvezményezettet nem kötik az említett átruházás időpontjában hatályosnál későbbi kollektív szerződések.

A Bírósághoz benyújtott észrevételek

- 18 A felperes úgy érvel, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy ha az egyéni munkaszerződés valamely meghatározott ágazatban kötött kollektív szerződésekre utaló kikötést tartalmaz, ez a kikötés szükségképpen „dinamikus” jellegű, és az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint a vállalkozás átruházásának időpontját követően kötött kollektív szerződésekre is utal (lásd különösen a C-343/98. sz., Collino és Chiappero ügyben 2000. szeptember 14-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-6659. o.] 53. pontját és a C-4/01. sz., Martin és társai ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12859. o.] 29., 48. és 54. pontját). Az irányelv ilyen értelmezése egyébként az irányelv értelméből és céljából következik, e cél pedig az, hogy védje a munkavállalókat a vállalkozás tulajdonosának megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik fenntartásának biztosítására.

- 19 Az alperes és a német kormány viszont úgy véli, hogy csak az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés alkalmazandó. Ellenkező esetben, azaz ha átruházás időpontját követően hatályba lépett kollektív szerződések alkalmazhatók lennének a tárgyalásokon részt nem vett munkáltatókra, ez korlátozná a munkáltató szerződéskötési szabadságát, ami a kisajátítással lenne egyenértékű. Ráadásul fontos figyelembe venni az egyesülési szabadság elvét, amely magában foglalja azt a jogot, hogy a munkáltató ne vegyen részt egyesülésben vagy szakmai szövetségben. Végül, az irányelv céljából és a 3. cikke (1) bekezdésének szövegéből következik, hogy az átadónak csak az átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből eredő jogai és kötelezettségei szállnak át a kedvezményezettre.
- 20 Az Európai Közösségek Bizottsága azt állítja, hogy az irányelv 3. cikkének (2) bekezdése, amely a kollektívan szerzett munkavállalói jogok fenntartására irányul, és amely kötelezi a munkáltatót a kollektív szerződéssel szabályozott munkaviszony fenntartására, két, a jelen esetben alkalmazandó előírást tartalmaz.
- 21 Egyrészt az „egyenértékűségi klauzulának” megfelelően, amely szerint az átadó által kötött kollektív szerződések alkalmazandók a munkaszerződésre, a kedvezményezett azon kötelezettsége, hogy a felperesnek továbbra is fizesse azt a bért, amelyben az átadó egyénileg megállapodott, valamint a kollektív szerződésben előírt kiegészítő pótlékokat, csak e megállapodás „felbontásának vagy lejártának időpontjáig” áll fenn. A Bizottság úgy véli, hogy a 2002. május 23-án 2003. június 1-jei hatállyal kötött új kollektív szerződés felváltotta az átruházás alapján a kedvezményezettet kötelező kollektív szerződést, oly módon, hogy őt 2003. június 1-jétől már nem köti ez a szerződés.
- 22 Másrészt mivel az irányelv 3. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében előírt lehetőséget a munkafeltételek fenntartása idejének korlátozására a BGB 613a. §-a (1) bekezdésének második mondata átültette a német jogba, a kollektív szerződés lejártá előtt az alperesnek szintén joga van szabadulnia a kollektív szerződés betartásának kötelezettsége alól, az átruházástól számított egyéves időszak lejártakor.

A Bíróság válasza

- 23 Először is általában véve emlékeztetni kell arra, hogy a szerződéseket az önálló akaratnyilvánítás elve jellemzi, amely szerint a felek szabadon kötelezhetik el magukat egymással szemben. Ezen elv alapján, illetve olyan helyzetben, mint az alapügy, ahol az alperes nem tagja egyetlen munkáltatói szervezetnek, és semmilyen kollektív szerződés nem köti, az ilyen megállapodásból származó jogok és kötelezettségek tehát főszabály szerint nem alkalmazhatók az ő tekintetében. Ellenkező esetben – amint azt az indítványa 52. pontjában a főtanácsnok megállapította – azon elv megsértéséről lenne szó, amely szerint a szerződések nem róhatnak kötelezettséget harmadik személyekre.
- 24 A vállalkozás-átruházással és a munkaviszonyokra gyakorolt következményeivel összefüggésben azonban a fent említett elv feltétlen alkalmazása leronthatná azokat a jogokat, amelyekkel a munkavállaló rendelkezik a munkaszerződése és az olyan kollektív szerződés alapján, amelyben a vállalkozást átadó munkáltató részes volt, a kedvezményezett munkáltató viszont nem. Ezért a közösségi jogalkotó a vállalkozás átruházásakor különös védelmet kívánt biztosítani a munkavállalóknak, amely az említett elv alkalmazásából esetlegesen eredő károsodás megelőzésére irányul.
- 25 Ezenkívül a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak (lásd különösen a 324/86. sz., Daddy's Dance Hall ügyben 1988. február 10-én hozott ítélet [EBHT 1988., 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-399/96. sz., Europièces ügyben 1998. november 12-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6965. o.] 37. pontját).
- 26 Állandó ítélkezési gyakorlat az is, hogy az irányelv rendelkezéseit feltétlen érvényesülést követelő rendelkezéseknek kell tekinteni, abban az értelemben, hogy

azoktól a munkavállalók hátrányára eltérni nem lehet (lásd a Martin és társai ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 39. pontját). Ebből következik, hogy az átadó és az átruházott vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók között az átruházás időpontjában fennálló szerződések és munkaviszonyok önmagukban a vállalkozás átruházásának pusztá tényénél fogva automatikusan átszállnak az átadóról a kedvezményezettre (ebben az értelemben lásd a d'Urso és társai ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 20. pontját és a C-305/94. sz. Rotsart de Hertaing-ügyben 1996. november 14-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-5927. o.] 18. pontját).

- 27 A jelen esetben a munkaszerződés, amellyel az alapeljárás felperese rendelkezik, a béreket illetően egy kollektív szerződésre utal. A munkaszerződés ezen kikötését az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése említi. Az említett irányelv alapján tehát a – munkaszerződésben hivatkozott – kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek automatikusan átszállnak az új tulajdonosra, még akkor is, ha mint az alapügyben, az új tulajdonos semmilyen kollektív szerződésnek nem részese. Ezért az üzlet átruházását követően a kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek továbbra is kötik az új tulajdonost.
- 28 Az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan a kollektív szerződésre utaló kikötésnek nem lehet tágabb hatálya, mint annak a szerződésnek, amelyre utal. Következésképpen figyelembe kell venni az irányelv 3. cikkének (2) bekezdését, amely korlátozza a munkaszerződésben hivatkozott kollektív szerződés alkalmazhatóságának elvét.
- 29 Egyrészt az e kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket csak felbontásának vagy lejártának időpontjáig, illetve egy újabb kollektív szerződés hatálybalépéséig vagy alkalmazásáig kell fenntartani. Így az irányelv értelméből egyáltalán nem következik, hogy a közösségi jogalkotó a kedvezményezettet más kollektív szerződéssel akarta kötelezni, mint amely az átruházás idején hatályban volt, és következésképp a munkafeltételek utólagos módosítására akarta kötelezni az átruházást követően kötött új kollektív szerződés alkalmazása révén. Az ilyen értékelés ezenkívül összhangban van az említett irányelv céljával, amely az átruházás napján hatályban levő munkavállalói jogok és kötelezettségek fenntartására

korlátozódik. Az irányelv viszont nem szándékozik védeni egyszerű várakozásokat és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli változataiból eredően feltételezett előnyöket.

- 30 Másrészt a tagállamok korlátozhatják a kollektív szerződésből eredő munkafeltételek kötelező fenntartásának időtartamát, de ez nem lehet kevesebb egy évnél. Ez utóbbi korlátozás bizonyos módon másodlagos, mivel akkor alkalmazható, ha a fent említett helyzetek egyike – azaz a fennálló kollektív szerződés felbontása vagy lejárta, illetve újabb kollektív szerződés hatálybalépése vagy alkalmazása – sem következik be az átruházást követő egyéves határidőn belül.
- 31 A fentiekén kívül, bár az irányelv céljának megfelelően védeni kell az átruházással érintett munkavállalók érdekeit, nem lehet elvonatkoztatni a kedvezményezett érdekeitől, akinek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és alkalmazkodás végrehajtása.
- 32 Ebben a vonatkozásban fontos emlékeztetni arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely irányelv rendelkezéseinek értelmezésekor figyelembe kell venni a közösségi jogrend egységének elvét, amely megköveteli, hogy a Közösség másodlagos jogát a közösségi jog általános elveivel összhangban értelmezzék (ebben az értelemben lásd a C-1/02. sz. Borgmann-ügyben 2004. április 1-jén hozott ítélet [EBHT 2004., I-3219. o.] 30. pontját).
- 33 Emlékeztetni kell arra, hogy az egyesülési szabadságot, amely magában foglalja a valamely szakmai érdekképviselői szervezettől való távolmaradáshoz való jogát is (ebben az értelemben lásd az EJEB, 1993. június 30-i, Sigurjónsson kontra Izland ítéletet, A. sorozat 264. szám, 35. §, valamint az 1996. április 25-i, Gustafsson kontra Svédország ítéletet, *Ítéletek és Határozatok Tára*, 1996-II., 637. o., 45. §), az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény 11. cikke biztosítja, és a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata alapján a közösségi jogrend által védett alapvető jogok részét képi (a

C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4921. o.] 79. pontja), amint arra az EU 6. cikk (2) bekezdése utal (lásd a C-274/99. P. sz., Connolly kontra Bizottság ügyben 2001. március 6-án hozott ítéletet [EBHT 2001., I-1611. o.]).

- 34 Ha a jelen ítélet 18. pontjában említett utaló szerződéskikötésnek a felperes által támogatott „dinamikus” értelmezésére kerülne sor; ez azzal járna, hogy a jövőbeli kollektív szerződések alkalmazandók lennének a kedvezményezettre, aki nem részese a kollektív szerződésnek, és azzal, hogy megkérdőjeleződne az egyesüléstől való távolmaradáshoz való alapvető joga.
- 35 Az említett kikötésnek az alapeljárás alperese és a német kormány által támogatott „statikus” értelmezése viszont lehetővé teszi annak elkerülését, hogy az üzletet átvevő kedvezményezettet, aki nem részes a kollektív szerződésben, kössék a kollektív szerződés jövőbeli módosításai. Az egyesüléstől való távolmaradáshoz való joga így teljesen biztosítva van.
- 36 Ilyen körülmények között a felperes nem hivatkozhat arra, hogy az egyéni munkaszerződésben szereplő, egy meghatározott ágazatban kötött kollektív szerződésekre utaló kikötésnek szükségképpen „dinamikus” jellege van, és az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének alkalmazásával a vállalkozás átruházásának időpontját követően kötött kollektív szerződésekre is utal.
- 37 Az előzőből következik, hogy az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az, ha a kedvezményezettet – aki nem részese a munkaszerződésben hivatkozott, az átadót kötelező kollektív szerződésnek – nem kötik azok a kollektív szerződések, amelyek az üzlet átruházásának időpontjában hatályban levőnél később lépnek hatályba.

A második kérdéstről

- 38 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

- 39 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, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az, ha a kedvezményezett – aki nem részese a munkaszerződésben hivatkozott, az átadót kötelező kollektív szerződésnek – nem kötik azok a kollektív szerződések, amelyek az üzlet átruházásának időpontjában hatályban levőnél később lépnek hatályba.

Aláírások