



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2013. július 18.*

„Vállalkozások átruházása — 2001/23/EK irányelv — A munkavállalók jogainak védelme — Az átadóra és a munkavállalóra az átruházás időpontjában alkalmazandó kollektív megállapodás”

A C-426/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Supreme Court of the United Kingdom (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2011. augusztus 12-én érkezett, 2011. augusztus 10-i határozatával terjesztett elő az előtte

Mark Alemo-Herron és társai

és

a **Parkwood Leisure Ltd** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta, a harmadik tanács elnökeként eljáró bíró, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (előadó) és D. Šváby bírák,

főtanácsnok: P. Cruz Villalón,

hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. szeptember 20-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. Alemo-Herron és társai képviselőjében T. Linden barrister, és L. Prince advocate,
 - a Parkwood Leisure Ltd képviselőjében A. Lynch QC,
 - az Egyesült Királyság Kormánya képviselőjében H. Walker, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében G. Rozet és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2013. február 19-i tárgyaláson történt meghallgatását követően, meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

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. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 A kérelmet M. Alemo–Herron és társai, valamint a Parkwood Leisure Ltd (a továbbiakban: Parkwood) között kollektív megállapodás alkalmazása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2001/23 irányelv az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvel (HL L 201., 88. o.) módosított, 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 L 61., 26. o.; a továbbiakban: 77/187 irányelv) egységes szerkezetbe foglalását hajtotta végre.
- 4 A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1)–(3) bekezdése ekképp rendelkezik:

„(1) Az átadót megillető, 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 tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a 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.”

- 5 Ezen irányelv 8. cikke szerint:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”

Az Egyesült Királyság joga

- 6 Az Egyesült Királyság a 77/187 irányelvet a vállalkozások átruházásáról (a foglalkoztatás védelméről) szóló 1981. évi rendelet (Transfer of Undertakings [Protection of Employment] Regulations 1981; a továbbiakban: TUPE) révén ültette át.
- 7 A TUPE 5. cikke (2) bekezdésének a) pontja, amely a 2001/23 irányelv 3. cikke (2) bekezdésének tartalmát ülteti át, a következőképpen rendelkezik:

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

- 8 A nemzeti jog értelmében a felek a szerződésükbe belefoglalhatnak olyan rendelkezést, hogy a munkavállaló bérét időről időre olyan harmadik fél, mint a National Joint Council for Local Government Services (a továbbiakban: NJC) határozza meg, amelynek a munkáltató nem tagja, vagy amelyben nem rendelkezik képvisellel. Az Egyesült Királyság szociális partnereinek kapcsolatrendszerében az ilyen típusú kollektív szerződések főszabály szerint nem kötelezők a felekre nézve, kivéve ha a felek kifejezetten ennek ellenkezőjéről rendelkeznek. E kollektív szerződések rendelkezései tehát a munkáltató és munkavállaló közötti egyedi munkaszerződés részévé válva érvényesülhetnek. Erre, mint a jelen ügyben is, úgy kerülhet sor, hogy a szerződésbe olyan rendelkezést iktatnak, miszerint a munkavállalót megilletik a munkáltató és a szakszervezet vagy valamely más hasonló szervezet, például az NJC által kialakított feltételekből eredő előnyök. Mivel e feltételeket a munkaszerződésbe foglalják, azok a munkaszerződés rendelkezéseiként érvényesülnek.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 9 2002-ben London egyik kerületi önkormányzata, a Lewisham London Borough Council (a továbbiakban: Lewisham) a „szabadidős” szolgáltatását átruházta a magánszektorbeli CCL Limited (a továbbiakban: CCL) nevű vállalkozásnak, amely az e szolgáltatás érdekében alkalmazott munkavállalókat átvette személyzeti állományába. 2004 májusában a CCL átruházta az említett szolgáltatást a Parkwoodnak, amely szintén magánszektorbeli vállalkozás.
- 10 Amíg a „szabadidős” szolgáltatás a Lewishamhez tartozott, a Lewisham és a szolgáltatás érdekében alkalmazott munkavállalók közötti munkaszerződések az NJC, a helyi közszférán belüli kollektív tárgyalásokra felhatalmazott szervezet keretében kialakított munkafeltételek voltak irányadók. Az NJC által kialakított megállapodások alkalmazása nem a törvényen, hanem a munkaszerződésben szereplő, alábbi szerződéses kikötésen alapult:

„A [Lewishamnél] fennálló munkaviszonya alatt az Ön munkafeltételei a[z NJC] által időről időre újratárgyalt kollektív megállapodásokban foglaltaknak felelnek meg, kiegészülve [a Lewisham] tárgyalóbizottságai által helyi szinten kötött megállapodásokkal.”

- 11 A „szabadidős” szolgáltatás CCL-re való átruházásának időpontjában az NJC által 2002. április 1-je és 2004. március 31. közötti időszakra kialakított megállapodás volt az irányadó. Az e szolgáltatást ellátó vállalkozás Parkwood részére történő átruházására 2004 májusában került sor.
- 12 A Parkwood nem tagja az NJC-nek, nem is lehetne tagja, hiszen olyan magánszektorbeli vállalkozás, amely nem tartozik a közigazgatási szervezetrendszerbe.

- 13 Az NJC keretén belül 2004 júniusában kötött újabb megállapodás visszaható hatállyal, 2004. április 1-jén lépett hatályba, és 2007. március 31-ig volt érvényben. A megállapodás tehát a szóban forgó vállalkozás Parkwoodra történő átruházását 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 keretében a 2004 áprilisa és 2007 márciusa közötti időszakra kialakult béremelést.
- 14 Az NJC keretében kötött megállapodások alkalmazásának Parkwood általi megtagadása miatt a munkavállalók keresetet indítottak az Employment Tribunal előtt, amely keresetet ez utóbbi 2008-ban elutasította. A munkavállalók ezen ítélettel szemben fellebbezést terjesztettek elő az Employment Appeal Tribunal előtt, amely 2009. január 12-én helyt adott a fellebbezésnek. A Parkwood ez utóbbi bíróság határozatát a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) előtt támadta meg.
- 15 2010. január 29-én az említett bíróság helyt adott a Parkwood jogorvoslati kérelmének, és hatályában fenntartotta az Employment Tribunalnak az alapeljárás felpereseinek keresetét elutasító határozatát. A Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) úgy ítélte meg, hogy a C-499/04. sz. Werhof-ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-2397. o.) értelmében a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése nem kötelezte a kedvezményezettet semmilyen, a vállalkozás átruházását követően megkötött kollektív megállapodás betartására.
- 16 Az alapeljárás felperesei megtámadták a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) határozatát a Supreme Court of the United Kingdom előtt, amely úgy határozott, hogy a 2001/23 irányelv értelmezésével és hatályával kapcsolatos kérdéseket terjeszt a Bíróság elé. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanis az a kérdés, amelyet a Bíróság a fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítéletében vizsgált, nem azonos azzal a kérdéssel, amelyet az alapügyben meg kell válaszolni.
- 17 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a fent hivatkozott Werhof-ügy tárgyát képező német jog a munkavállalóknak a vállalkozás vagy tevékenység átruházása utáni védelmére statikus megközelítést alkalmaz. E jog úgy rendelkezik, hogy a kollektív megállapodásokból eredő szabályok csak azzal a tartalommal válnak a munkaszerződés részévé, amellyel már a vállalkozás vagy a tevékenység átruházásának időpontjában is rendelkeztek, és hogy az átruházás után nem tehetők naprakésszé.
- 18 Az alapügyben azonban az a kérdés merül fel, hogy a nemzeti kötelmi jog alapján a tagállam biztosíthat-e a munkavállalóknak a vállalkozás vagy tevékenység átruházása esetén „dinamikus” védelmet, amely szerint a kedvezményezettel szemben nem kizárólag a szóban forgó átruházás időpontjában hatályos, hanem az átruházás utáni kollektív szerződésekre is lehet hivatkozni.
- 19 Ilyen körülmények között a Supreme Court of the United Kingdom úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Amennyiben, mint a jelen ügyben is, valamely munkavállalónak szerződésből eredő joga van az átadó munkáltatóval szemben a munkavállalói képviseletet ellátó kollektív testület által időről időre újratárgyalt és elfogadott munkafeltételek által biztosított előnyökhöz, és amennyiben e jogot a nemzeti jog a munkavállaló és az átadó munkáltató közötti viszony szempontjából inkább dinamikus, mint statikus jellegűként ismeri el, úgy a [2001/23] tanácsi irányelv a [fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítéletre] figyelemmel értelmezve
- a) előírja-e, hogy e jogot védelemben kell részesíteni, és az érvényesíthető a kedvezményezettel szemben olyan átruházás esetén, amelyre kiterjed [ezen] irányelv hatálya;

vagy

- b) feljogosítja-e a nemzeti bíróságokat annak megállapítására, hogy e jog védelemben részesül és érvényesíthető a kedvezményezettel szemben olyan átruházás esetén, amelyre kiterjed az irányelv hatálya;

vagy

- c) kizárja-e, hogy a nemzeti bíróságok megállapíthassák, hogy az ilyen jog védelemben részesül és érvényesíthető a kedvezményezettel szemben olyan átruházás 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 kedvezményezettel 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, Rómában 1950. november 4-én aláírt] európai egyezmény 11. cikke szerinti jogainak megsértését jelenti, szabadon alkalmazhatja-e a nemzeti bíróság a TUPE munkavállalók által hivatkozott értelmezését?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 20 Az együttesen vizsgálandó három kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás olyan átruházása esetén, mint amely az alapügy tárgyát képezi, lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésekre hivatkozzanak a kedvezményezettel szemben.
- 21 Először is meg kell állapítani, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkére vonatkozó, fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet több olyan elemet is tartalmaz, amely releváns az alapügy szempontjából. Ez utóbbi kétségtelenül a 2001/23 irányelvvel kapcsolatos, azonban az említett elemek teljes mértékben átvehetők, mivel ezen irányelv a 77/187 irányelvet foglalja egységes szerkezetbe, és mindkét irányelv 3. cikke releváns rendelkezéseinek azonos a megfogalmazása.
- 22 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 37. pontjában a Bíróság kimondta, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az, ha a kedvezményezettet – aki nem részese annak az átadót kötelező kollektív szerződésnek, amelyre a munkaszerződés utal – nem kötik azok a kollektív szerződések, amelyek a vállalkozás átruházásának időpontjában hatályban levőnél később lépnek hatályba.
- 23 Ezenkívül a 2001/23 irányelv 8. cikkéből kitűnik, hogy ez az irányelv 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.

- 24 Ami az alapügyet illeti, kétségtelen – amint az az előterjesztett második kérdésnek magából a szövegéből következik –, hogy az érintett vállalkozás átruházásának időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló kikötés, mivel dinamikus szerződéses jogokat biztosít, kedvezőbbnek bizonyul a munkavállalókra nézve.
- 25 A 77/187 irányelv célja így a vállalkozás átruházásakor nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is. Az irányelv kifejezetten kimondja, hogy a kedvezményezettnek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és alkalmazkodás végrehajtása (lásd ebben az értelemben fent hivatkozott Werhof-ügyben hozott ítélet 31. pontját).
- 26 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgó vállalkozásátruházás közjogi jogi személy és magánjogi jogi személy között történt.
- 27 Mivel a közszektorból a magánszektorba való vállalkozásátruházásról van szó, meg kell állapítani, hogy a kedvezményezett tevékenységének folytatása jelentős kiigazítást és alkalmazkodást tesz szükségessé tekintettel a munkakörülményeket illetően e két szektor között fennálló elkerülhetetlen különbségekre.
- 28 Márpedig az érintett vállalkozásátruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív megállapodásokra utaló dinamikus kikötés – amelynek célja a közszektorbeli munkakörülmények alakulásának szabályozása – jelentősen korlátozhatja azon mozgásteret, amely az említett kiigazítási és alkalmazkodási intézkedések magánjogi kedvezményezett általi meghozatalához szükségesek.
- 29 Ilyen helyzetben az ilyen kikötés sértheti egyrészt a kedvezményezett mint munkáltató érdekei, másrészt a munkavállalók érdekei közötti igazságos egyensúlyt.
- 30 Másodszor meg kell állapítani, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a 2001/23 irányelv rendelkezéseit az Európai Unió Alapjogi Chartájában (a továbbiakban: Charta) elismert alapvető jogok tiszteletben tartásával kell értelmezni (lásd ebben az értelemben a C-179/11. sz., Cimade és GISTI ügyben 2012. szeptember 27-én hozott ítélet 42. pontját).
- 31 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság kétségtelenül megjegyzi, hogy az alapeljárásbeli jogvitának nem tárgya a valamely szervezettől való távolmaradáshoz való jog. Mindazonáltal a 2001/23 irányelv 3. cikke értelmezésének mindenképpen összhangban kell állnia a Chartának a vállalkozás szabadságát kimondó 16. cikkével.
- 32 Ezen alapvető jog magában foglalja többek között a szerződési szabadságot, amint az a Charta értelmezéséhez való útmutatás céljából megfogalmazott magyarázatokból (HL 2007. C 303., 17. o.) következik, amelyet az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése harmadik albekezdésének és a Charta 52. cikke (7) bekezdésének megfelelően figyelembe kell venni a Charta értelmezésénél (a C-283/11. sz. Sky Österreich ügyben 2013. január 22-én hozott ítélet 42. pontja).
- 33 A 2001/23 irányelv 3. cikkére tekintettel ebből az következik, hogy a vállalkozás szabadsága értelmében a kedvezményezettnek rendelkeznie kell azzal a lehetőséggel, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel tárgyalhasson a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről.
- 34 Meg kell azonban állapítani, hogy az alapügyben szereplő kedvezményezettnek egyáltalán nincs lehetősége részt venni a szóban forgó kollektív tárgyalásokat folytató szervezetben. Ilyen körülmények között e kedvezményezett nem tudja hatékonyan érvényesíteni érdekeit a szerződési folyamatban, és nem tárgyalhat – a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel – a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről.

- 35 Ilyen körülmények között az említett kedvezményezett szerződési szabadsága olyan súlyosan korlátozva van, hogy e korlátozás érintheti a vállalkozás szabadságának lényegét.
- 36 Márpedig a 2001/23 irányelv 8. cikkével együttesen értelmezett 3. cikke nem értelmezhető úgy, hogy felhatalmazza a tagállamokat olyan intézkedések meghozatalára, amelyek miközben kedvezőbbek a munkavállalókra nézve, érinthetik a vállalkozás szabadságának lényegét (lásd analógia útján a C-544/10. sz. Deutsches Weintor ügyben 2012. szeptember 6-án hozott ítélet 54. és 58. pontját).
- 37 A fentiek összességére tekintettel az előterjesztett három kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás átruházása esetén lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozzanak a kedvezményezettrel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

A költségekről

- 38 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 irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás átruházása esetén lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozzanak a kedvezményezettrel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

Aláírások