

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2004. november 11.*

A C-425/02. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Cour administrative (Luxemburg) a Bírósághoz 2002. november 25-én érkezett, 2002. november 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

Johanna Maria Delahaye (férje neve: Boor)

és

a Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, C. Gulmann és N. Colneric (előadó)
bírák,

* Az eljárás nyelve: francia.

főtanácsnok: P. Léger,
hivatalvezető: M. Múgica Arzamendi főtanácsos,

figyelembe véve a következők által előterjesztett írásbeli észrevételeket:

- Johanna Maria Delahaye (férje neve: Boor) képviselőtében R. Assa és N. Prüm-Carré avocats,
- a luxemburgi kormány képviselőtében S. Schreiner, meghatalmazotti minőségben, segítője: A. Rukavina avocat,
- az olasz kormány képviselőtében I. M. Braguglia és D. Del Gaizo, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: A. Gingoło avvocato dello Stato,
- a portugál kormány képviselőtében L. Inez Fernandes és A. Seiça Neves, meghatalmazotti minőségben,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviselőjében A. Aresu és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2004. június 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem lényegében 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.) értelmezésére vonatkozik.
- 2 A kérelmet a J. M. Delahaye (férje neve: Boor) és a ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (a Közszolgálat és a Közigazgatási Reform Minisztériuma) között folyamatban lévő per keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a J. M. Delahaye és eredetileg a Foprogest ASBL (közhasznú társaság) (a továbbiakban: Foprogest) — magánjogi jogi személy — között létrejött munkaszerződés államra történő átszállását követően a munkaszerződésben foglalt díjazás fenntartásának utóbbi általi elutasítása.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 3 A 77/187 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

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

- 4 Az említett irányelv 2. cikke szerint:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

[...]

- b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

[...]”

5 Az irányelv 3. cikkének (1) és (2) bekezdése előírja:

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

[...]

(2) Az 1. cikk (1) bekezdése értelmében vett 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 [helyesen: megszüntetésének] 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.”

6 Ugyanezen irányelv 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem

akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

[...]

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért”.

⁷ A 77/187 irányelvet az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelv (HL L 201., 88. o.) módosította, amelynek a nemzeti jogba való átültetésére nyitva álló határideje ezen irányelv 2. cikke értelmében 2001. július 17-én járt le.

⁸ A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 21-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) egységes szerkezetbe foglalta a 77/187 irányelvet, tekintettel a 98/50 irányelv által megvalósított módosításaira.

A nemzeti szabályozás

- 9 Az 1989. május 24-i., a munkaszerződésről szóló törvény (Mém. A 1989., 611. o., a továbbiakban: 1989. május 24-i törvény) 36. cikke így rendelkezik:

„(1) Ha a munkáltató helyzetében változás áll be, különösen jogutódlás, átruházás, egyesülés, tőkemódosítás, társasággá történő átalakulás útján, a változás időpontjában fennálló valamennyi munkaszerződés érvényben marad az új munkáltató és a vállalkozás munkavállalói között.

- (2) A vállalkozás szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra.

Amennyiben a munkaszerződés azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.

[...]

10 E törvény 37. cikke előírja:

„A munkavállalóval semmisség terhe mellett a 19. és 20. cikkben foglalt módon és határidőben közölni kell minden, a munkaszerződés lényeges kikötésére vonatkozó, a munkavállaló számára hátrányos módosítást, és a közlésben fel kell tüntetni a módosítás hatálybalépésének időpontját. Ebben az esetben a munkavállaló kérelmére a munkáltató a módosítást a 22. cikkben meghatározott módon és határidőn belül köteles indokolni.

[...]

A munkaszerződés azon okból történő felmondása, hogy a munkavállaló nem fogadta el a vele közölt módosítást, a 28. cikk szerinti olyan elbocsátásnak minősül, amellyel szemben bírósági jogorvoslat vehető igénybe.”

11 A luxemburgi állami alkalmazottak díjazására vonatkozó részletes szabályokat és összegeket nagyhercegi rendelet szabályozza.

Az alapeljárás

12 J. M. Delahaye (férje neve: Boor) a Foprogest alkalmazottja volt. Díjazását nem szabályozta kollektív szerződés.

- 13 A Foprogest feladata különösen a munkakeresők és munkanélküliek társadalmi helyzetét javító képzési tevékenységek kidolgozása és megvalósítása annak érdekében, hogy lehetővé tegyék szakmai beilleszkedésüket, illetve visszailleszkedésüket. Az említett szervezet forrásait lényegében támogatások, adományok és dologi hagyományok képezték.
- 14 A Foprogest tevékenységét a luxemburgi államra, azaz a ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports-ra (Nemzeti Oktatási, Szakképzési és Sportminisztérium) ruházták át. Azóta az átadott tevékenységet közszolgáltatás formájában látják el.
- 15 2001. január 1-jei hatállyal J. M. Delahaye a luxemburgi állam alkalmazottjává vált. Az állam más, korábban a Foprogest által foglalkoztatott munkavállalókat is átvett. Ez a művelet az állam és az érintett dolgozók között új munkaszerződések megkötésével járt. J. M. Delahaye ilyen körülmények között írt alá 1999. december 22-én határozatlan idejű munkaszerződést az érintett miniszterrel.
- 16 Az állami alkalmazottak díjazásáról szóló nagyhercegi rendelet értelmében J. M. Delahaye ettől kezdve a Foprogesttel megkötött eredeti munkaszerződése alapján járónál alacsonyabb díjazásban részesült.
- 17 A tárgyaláson J. M. Delahaye — anélkül, hogy ennek a luxemburgi kormány ellentmondott volna — azt állította, hogy a luxemburgi állam a bértáblán szolgálati

idejének figyelembe vétele nélkül az első fokozat utolsó osztályába sorolta be, és emiatt elvesztette havi díjazása 37%-át.

- 18 Az alapügy feleinek álláspontja lényegében azon a ponton tér el, hogy az állam köteles-e a kérdéses átruházást követően fenntartani a személyi állományt megillető valamennyi jogot, ideértve többek között a munkavállaló és az átruházó szervezet közötti munkaszerződés szerinti díjazáshoz való jogot.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 19 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az alapeljárás felei egyetértenek abban az egyébként e bíróság által is elfogadott megállapításban, amely szerint a vállalkozás az 1989. május 24-i törvény 36. cikke értelmében került átruházásra.
- 20 E bíróság kifejezetten elhárítja azt az alapügy alperese által felhozott érvet, amely szerint alappal vitatható a kérdéses tevékenység gazdasági jellegűként való besorolása, mivel a munkanélküliség elleni küzdelemre irányuló tevékenységről van szó, amely a közhatalom gyakorlásával függ össze. E tekintetben a fenti bíróság utal a kábítószerfüggők számára történő segítségnyújtásra vonatkozóan a C-29/91. sz., Redmond Stichting ügyben 1992. május 19-én (EBHT 1992., I-3189. o.), az otthoni segítségnyújtásra vonatkozóan a C-173/96. és C-247/96. sz., Hidalgo és társai egyesített ügyekben 1998. december 10-én (EBHT 1998., I-8237. o.) és a C-175/99. sz. Mayeur-ügyben 2000. szeptember 26-án (EBHT 2000., I-7755. o.) hozott ítéletekre.
- 21 Ezen ítélkezési gyakorlat alapján a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapügyben a közösségi szabályozás értelmében vett vállalkozásátruházás valósult meg.

- 22 E bíróság szerint a per tárgyának a fellebbezési szakaszban felmerült formájában történő figyelembe vétele mellett mindenekelőtt azt a kérdést kell megvizsgálni, hogy a közösségi rendelkezések, különösen a 77/187 és a 98/50 irányelvnek a 2001/23 irányelv által átvett rendelkezései alapján alkalmazandó 1989. május 24-i törvény 36. cikke lehetővé teszi-e, hogy a személyi állomány jogainak és kötelezettségeinek az alkalmazottak közszférába történő átvétele során történő átszállására — a fellebbezéssel megtámadott ítélet megállapításával egyezően — kizárólag „a közjog szabályaival való összeegyeztethetőségének keretei között” kerülhet sor. Más szóval azt kell meghatározni, hogy az állam mint átvevő felválthatja-e a korábbi munkaszerződésben előírt rendelkezéseket az alkalmazottainak illetményére vonatkozó szabályokkal.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság egyrésztől megjegyzi, a közösségi szabályozás lényegében úgy rendelkezik, hogy vállalkozás átruházása esetén az átadó — ebben az esetben a Foprogest — jogai és kötelezettségei az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre, jelen esetben a luxemburgi államra. Ezenfelül az 1989. május 24-i törvény 36. cikke szerint ebben az esetben valamennyi fennálló munkaszerződés érvényben marad az új munkáltató és a vállalkozás munkavállalói között.
- 24 Másrésztől e bíróság emlékeztet arra, hogy a 77/187 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének az 1989. május 24-i törvény 36. cikke (2) bekezdésének második albekezdése által szó szerint átvett szövege akként rendelkezik, hogy amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.
- 25 Úgy értékeli, hogy — bár a munkaszerződés felmondásának körülményeire vonatkozik — a fenti irányelv 4. cikkének (2) bekezdése mégis szükségszerűen arra utal, hogy a munkavállalók helyzete megváltozhat az átruházás okán.

- 26 Ennélfogva fennmarad a kérdés: vajon a kedvezményezett luxemburgi állam belső szabályozása és a közjog által kötelezve előírhatja-e az átruházás során átvett munkavállalók díjazásának megváltozását, ami adott esetben okot adhat a munkaszerződésnek a 77/187 irányelv 4. cikke (2) bekezdésében előírt feltételek szerinti, a dolgozó kezdeményezésére történő megszüntetésére, vagy ellenkezőleg, a *pacta sunt servanda* elv megköveteli az államtól, hogy saját szabályozása ellenére fenntartsa az eredeti szerződés szerinti díjazást.
- 27 Ilyen körülmények között a Cour administrative úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„[...] A 77/187/EGK, a 98/50/EK és a 2001/23/EK irányelv alábbiakban részletezett rendelkezéseit figyelembe véve valamely magánjogi közhasznú társaság vállalkozásának az államra történő átruházása esetén ez utóbbi mint kedvezményezett jogosult-e kizárólag olyan mértékben érvényesíteni, illetve teljesíteni az átruházó jogait és kötelezettségeit, amennyiben ezek összeegyeztethetők saját közjogi előírásaival, különösen a díjazás területén, ahol az illetmények részletes szabályait és összegét nagyhercegi rendelet rögzíti, figyelembe véve, hogy a közalkalmazotti jogállásból az érintett munkavállalók számára jogi előnyök származnak, különösen az előmenetel és a foglalkoztatás biztonsága területén, valamint az érintett munkavállalók megtartják — a munkafeltételeknek a fenti irányelvek 4. cikke (2) bekezdése értelmében vett »lényeges megváltoztatásában« való megállapodás hiánya esetén — az ezen jogviszony megszüntetéséhez fűződő jogukat az említett jogszabályszövegben rögzített feltételek szerint?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 28 A főtanácsnok indítványának 27. pontjában előadott indok alapján a 98/50 és a 2001/23 irányelv nem alkalmazható az alapügyben. Következésképpen kizárólag a 77/187 értelmezése bír jelentőséggel.

- 29 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy ez utóbbi irányelvvel ellentétes-e, ha valamely magánjogi jogi személy vállalkozásának az államra történő átruházása esetén az állam új munkáltatóként csökkenti a munkavállalók díjazását abból a célból, hogy megfeleljen a közalkalmazottakra vonatkozó hatályos nemzeti szabályozásnak.
- 30 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a magánjogi jogi személy gazdasági tevékenységének közjogi jogi személyre történő átruházása elvileg a 77/187 irányelv hatálya alá tartozik. Kizárólag a közigazgatás átszervezése vagy az igazgatási feladatok közigazgatási szervek közötti átadása nem tartozik ide (a C-298/94. sz. Henke-ügyben 1996. október 15-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-4989. o.] 14. pontja és a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 29–34. pontja).
- 31 Márpedig a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint az átadót megillető, a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.
- 32 Mivel a 77/187 irányelv e tekintetben csupán részleges jogharmonizációt ír elő a tagállamoknak (lásd többek között a 324/86. sz., Tellerup, ún. „Daddy’s Dance Hall” ügyben 1988. február 10-én hozott ítélet [EBHT 1988., 739. o.] 16. pontját és a C-4/01. sz., Martin és társai ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-0000. o.] 41. pontját), a fenti irányelv nem tiltja valamely tevékenységnek a közjogi hatálya alá tartozó jogi személyre történő átruházása esetén a magánjogi munkaszerződés megszüntetését előíró nemzeti jogszabály alkalmazását (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 56. pontját). Ugyanakkor az ilyen megszüntetést a 77/187 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése alapján a munkafeltételek lényeges, a munkavállaló hátrányára történő, közvetlenül az átadásból származó módosításának kell minősíteni, ily módon a jelen esetben e megszűnéséért a munkáltatót terheli a felelősség (lásd a fent hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 56. pontját).

- 33 Márpedig ugyanerre a következtetésre kell jutni akkor is, ha — mint az alapügyben is — a közalkalmazottak jogállására vonatkozó nemzeti szabályozás alkalmazása az átadással érintett munkavállalók díjazásának csökkentésével jár. Az ilyen csökkentést, amennyiben jelentős mértékű, az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a munkafeltételek lényeges, a kérdéses munkavállaló számára hátrányos módosításnak kell tekinteni.
- 34 Mindezen felül az erre hatáskörrel rendelkező hatóságok kötelesek a lehető legteljesebb mértékben a 77/187 irányelv céljainak megfelelően alkalmazni és értelmezni a közalkalmazottakra vonatkozó nemzeti jogot. Az irányelv szellemével ellentétes lenne, ha az átadótól átvett munkavállalót úgy kezelnék, hogy figyelmen kívül hagyják szolgálati idejét, miközben az állami alkalmazottak helyzetét szabályozó nemzeti szabályok a díjazás számításakor ezt figyelembe veszik.
- 35 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 77/187 irányelv úgy értelmezendő, hogy elvileg nem tiltja, hogy valamely magánjogi jogi személy vállalkozásának az államra történő átruházása esetén ez utóbbi új munkáltatóként az érintett munkavállalók díjazását csökkentse abból a célból, hogy megfeleljen a közalkalmazottakra vonatkozó hatályos nemzeti szabályoknak. Ugyanakkor az arra hatáskörrel rendelkező hatóságok kötelesek e szabályokat a lehető legteljesebb mértékben a 77/187 irányelv céljainak megfelelően alkalmazni és értelmezni, ennek során figyelembe véve különösen a munkavállaló szolgálati idejét, amennyiben az állami alkalmazottak helyzetére vonatkozó nemzeti szabályok figyelembe veszik az állami alkalmazott szolgálati idejét díjazásának kiszámítása során. Abban az esetben, ha az ilyen számítás az érintett díjazásának lényeges csökkentéséhez vezet, ez a csökkentés a munkafeltételek lényeges, az átadással érintett munkavállalók számára hátrányos módosítását képezi, és így a munkaszerződésük ezen indokból történő megszűnéséért a 77/187 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a munkáltatót terheli a felelősség.

A költségekről

36 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 (első 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 úgy értelmezendő, hogy elvileg nem tiltja, hogy valamely magánjogi jogi személy vállalkozásának az államra történő átruházása esetén ez utóbbi új munkáltatóként az érintett munkavállalók díjazását csökkentse abból a célból, hogy megfeleljen a közalkalmazottakra vonatkozó hatályos nemzeti szabályoknak. Ugyanakkor az arra hatáskörrel rendelkező hatóságok kötelesek e szabályokat a lehető legteljesebb mértékben a 77/187 irányelv céljainak megfelelően alkalmazni és értelmezni, ennek során figyelembe véve különösen a munkavállaló szolgálati idejét, amennyiben az állami alkalmazottak helyzetére vonatkozó nemzeti szabályok figyelembe veszik az állami alkalmazott szolgálati idejét díjazásának kiszámítása során. Abban az esetben, ha az ilyen számítás az érintett díjazásának lényeges csökkentéséhez vezet, ez a csökkentés a munkafeltételek lényeges, az átadással érintett munkavállalók számára hátrányos módosítását képezi, és így a munkaszerződésük ezen indokból történő megszűnéséért a 77/187 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a munkáltatót terheli a felelősség.

Aláírások