

Berke Gyula

JOGUTÓDLÁS A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN

*A munkáltató személyében bekövetkező változás
az európai és a magyar munkajogban*

Pécs 2006

TARTALOM

Rövidítések jegyzéke.....	7
Bevezetés	9
I. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS AZ EURÓPAI MUNKAJOGBAN	13
I. Fejezet: Az európai közösségi szociálpolitika és munkajog kialakulása és fejlődése.....	14
1. Az európai szociálpolitika kialakulása és fejlődése a hetvenes évekig	14
2. A szociálpolitikai integráció kezdetei.....	15
3. A stagnálás időszaka: az európai munkajog és szociálpolitika a Maastrichti Szerződésig	17
4. A Maastrichti Szerződés és az azt követő időszak	19
5. Európai munkajog és szociálpolitika az Amszterdami Szerződés után.....	21
6. Összegzés	23
II. Fejezet: Az irányelv keletkezésének körülményei	25
1. Gazdasági és szociálpolitikai viták a hetvenes évek elején	25
2. A Bizottság javaslata.....	27
3. A munkáltató személyében bekövetkező változás a tagállamok munkajogában az irányelv megszületésének időszakában	31
3.1. A „Betriebsübergang” a német munkajogban	32
3.2. A „cession d’entreprise” a francia munkajogban	37
3.3. A „business transfer” a brit munkajogban	39
4. Az Európai Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása	41
4.1. A Parlament állásfoglalása.....	41
4.2. A Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása	42
III. Fejezet: A 77/187/EGK irányelv rendelkezései és az irányelv átvétele.....	45
1. Az irányelv rendelkezései (áttekintés).....	45
2. Az irányelv átvételének tagállamok általi elmulasztása	51
IV. Fejezet: Az 1998. évi módosítás és a 2001. évi „kodifikáció”	61
1. A Bizottság 1992. évi jelentése.....	61
2. A Bizottság javaslata az irányelv módosítására.....	65
3. A Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása	68
4. A 98/50/EK és a 2001/23/EK irányelv rendelkezései (áttekintés)	71
4.1. Az indokolás lényeges elemei.....	71
4.2. Lényeges változások az 1997. évi irányelvhez képest	72

5. A tagállamok általi átvétel kötelezettségének teljesítése (az 1998. évi irányelv nyomán)	74
---	----

V. Fejezet: A hatályos irányelv alkalmazása és értelmezése..... 77

1. Az irányelv hatálya és értelmező rendelkezései (1. és 2. cikk)	77
1.1. A személyi hatály.....	77
1.1.1. A munkavállaló fogalma az irányelv alkalmazásában.....	77
1.1.2. Az átadó és átvevő fogalma	80
1.2. A tárgyi hatály.....	85
1.2.1. A tárgyi hatály általában	85
1.2.2. A Spijkers-ügy: a gazdasági egység fogalmának kialakulása és átszállásának megítélése	86
1.2.3. Megszakítás a gazdasági egység tevékenységében	90
1.2.4. Fordulat az ítélkezési gyakorlatban: a Schmidt-ügy.....	93
1.2.5. A Schmidt-ítélet értékelése és visszhangja.....	95
1.2.6. A Rask-ügy: a vállalat által nyújtott „belső szolgáltatások”, illetve melléktevékenységek átruházása	99
1.2.7. A Rygaard-ügy: a tartósság, mint a gazdasági egység fogalmi eleme	101
1.2.8. A gazdasági egység átszállásának fogalma a kilencvenes évek közepétől kialakult európai bírósági gyakorlatban.....	103
1.2.9. A Süzen-ítélet értékelése.....	108
1.2.10. A gazdasági egység átszállásának, illetve különösen a tevékenység átadásának-átvételének megítélése a kilencvenes évek végétől	109
1.2.11. Az identitását megőrző gazdasági egység átruházása – munkavállalók nélkül.....	124
1.2.12. A gazdasági egység átszállásának alapjául szolgáló jogügyletek köre	129
1.2.13. „Szerződéses átruházás” szerződés nélkül.....	135
1.2.14. Közigazgatási határozat, mint szerződés (jogügylet) alapján való átruházás	139
1.2.15. Az irányelv alkalmazása a közigazgatási szervezeti változások esetén (a hatósági tevékenység átadása-átvétele)	142
1.2.16. Összegzés (az irányelv tárgyi hatálya: az identitását megőrző egység átadása-átvétele jogügylet révén).....	148
1.3. A területi hatály.....	149
1.4. Az időbeli hatály	150
2. A munkajogviszonyok átszállása [3. cikk (1) bek.].....	150
2.1. Az átszállással érintett munkajogviszonyok	151
2.2. A Botzen-ügy: a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok.....	153
2.3. A munkajogviszonyok automatikus átszállása	155
2.4. A munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek változatlan átszállása .	156
2.5. Az irányelv munkajogviszonyok átszállására vonatkozó rendelkezésének jogi természete	158
2.6. A munkavállaló ún. ellentmondási joga	159
2.7. A munkavállalói követelések sorsa és a munkáltatók együttes (egyetemleges felelőssége).....	163
2.8. Az átadó tájékoztatási kötelezettsége az átvevővel szemben [3. cikk (2) bek.] .	166

3. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége [3. cikk (3) bek.].....	167
4. A munkavállalók védelme a munkajogviszony megszüntetésével szemben (4. cikk)	171
4.1. A munkáltatói rendes felmondás korlátozása [4. cikk (1) bek.].....	171
4.2. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése: a munkafeltételek lényeges megváltozása a munkavállaló hátrányára.....	174
5. Az irányelv alkalmazása a munkáltató fizetése képtelensége esetén (5. cikk).....	179
6. A munkavállalói képviselők kontinuitása és a munkavállalói képviselők védelme (6. cikk)	186
6.1. Az üzem identitásának megőrzése.....	187
6.2. Az üzem indentitásának elvesztése.....	188
6.3. A munkavállalói képviselők védelme.....	190
7. Tájékoztatás és konzultáció (7. cikk).....	190
8. Egyéb rendelkezések.....	196

II. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ JOGUTÓDLÁS A MAGYAR MUNKAJOGBAN 197

I. Fejezet: Előzmények a magyar magánjogban (kereskedelmi jogban)..... 198

1. Az 1908. évi LVII. törvénycikk megalkotásának indokai és előzményei	199
2. A kereskedelmi üzlet fogalma és az üzletátruházás kritériumai (az üzlet azonossága).....	201
3. A kereskedelmi alkalmazottak helyzete: az alkalmazottak igényeinek sorsa az üzletutódlásban	203
4. Az üzemutódlás a szolgálati jogviszonyban általában.....	205
5. Üzemutódlás a társadalombiztosítási jogban.....	207
6. Összegzés.....	208

II. Fejezet: A Legfőbb Bíróság 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalása és a magyar bírói gyakorlat..... 209

1. A LB MK 154. számú állásfoglalása	209
2. Az Alkotmánybíróság 500/B/1994. számú határozata	221
3. A magyar jogalkalmazás a tételes jogi szabályozást megelőzően (a LB MK 154. számú állásfoglalásnak bírói gyakorlata).....	225
3.1. A munkajogi jogutódlást megalapozó tényállások, illetve ügyletek köre	226
3.2. A munkajogviszonyok átszállása.....	231
3.3. A munkavállaló ellentmondási joga	234
3.4. A munkavállalói kártérítési igény sorsa a jogutódlási tényállásban.....	236
3.5. A kollektív szerződések sorsa: munkáltatói jogutódlás a kollektív szerződésben	238

III. Fejezet: Az első tételes jogi szabályozás: az 1997. évi LI. törvény és annak alkalmazása 242

1. Az 1997. évi LI törvény az Mt. módosításáról	242
2. Joggyakorlat az 1997. évi LI. törvény hatályba lépését követően.....	246

2.1. A megállapodás fogalmának (kiterjesztő) értelmezése	247
2.2. A „feladat-ellátás” átvétele	249
2.3. A munkajogviszonyok átszállása.....	250
2.4. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége.....	252

IV. Fejezet: A hatályos munkajogi szabályozás kialakulása 256

1. A 2003. évi XX. törvény az Mt. jogharmonizációs célú módosításáról.....	256
2. A 2003. évi CXVIII. törvény: a jogutódlási szabályok módosítása a Bizottság álláspontja alapján.....	261
3. A 2005. évi CLIV. törvény: dogmatikai pontosítás a jogutódlási joghatások körében.....	261
4. Összegzés.....	262

V. Fejezet: A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a hatályos magyar jogban..... 263

1. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapjául szolgáló tényállások [Mt. 85/A. § (1) bek.].....	263
1.1. A magyar munkajogi jogutódlási konstrukció jellegzetessége.....	263
1.2. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetei.....	266
1.2.1. A jogszabályon alapuló jogutódlás [Mt. 85/A. § (1) bek. a) pont].....	267
1.2.2. Az identitását megőrző gazdasági egység átszállása [Mt. 85/A. § (1) bek. b) pont].....	269
1.3. Összegzés.....	276
2. A munkajogviszony átszállása [Mt. 85/A. § (2) bek.].....	277
2.1. A munkáltatói jogutódlás központi szabálya: a munkajogviszony átszállása	277
2.1.1. Az átszállással érintett munkajogviszonyok.....	277
2.1.2. A jogok és köteleességek ex lege átszállása.....	279
2.1.3. Az automatikus átszállás eszméjének (alkotmányos szempontú) kritikája.....	281
2.2. A munkavállaló ellentmondási joga, illetve a munkavállalói teljesítés megtagadásának jogkövetkezménye.....	283
2.3. A munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyok jogi sorsa	285
2.3.1. Az ún. versenytilalmi megállapodás sorsa.....	285
2.3.2. A tanulmányi szerződés sorsa.....	289
2.3.3. A társadalombiztosítási jogviszony sorsa.....	291
2.3.4. Az egységes munkaügyi nyilvántartás.....	293
3. A felmondási védelem [Mt. 89. § (4) bek.]	294
4. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése átvételének mellőzése	297
5. A jogelőd tájékoztatási kötelessége a jogutóddal szemben [Mt. 85/A. § (3) bek.]	299
6. A munkáltatók felelőssége.....	301
6.1. A munkáltatók egyetemleges felelőssége [Mt. 85/A. § (4) bek.].....	301
6.2. A jogelőd kezesi felelőssége [Mt. 85/A. § (5)-(6) bek.].....	303
7. A magyar munkajogi szabályok alkalmazása a munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében	305
8. A munkavállalói képviselők védelme [Mt. 28. § (6) bek.].....	308
9. Tájékoztatás és konzultáció (Mt. 85/B. §).....	310

10. A munkavállalói képviseletek kontinuitásának fenntartása (Mt. 56/A. - 56/B. §)	313
10.1. Általános megjegyzések; a munkavállalói részvételi rendszer sajátosságai.....	313
10.2. A munkavállalói képviseletek sorsa a jogutódlási tényállásokban.....	316
10.2.1. Az üzemi tanács (központi üzemi tanács) megszűnése, illetve az üzemi megbízott megbízatásának megszűnése.....	316
10.2.2. Az ideiglenes üzemi tanács (Mt. 56/A. §)	318
10.2.3. A jogutódnál fennmaradó üzemi tanács (Mt. 56/B. §)	318
11. A kollektív szerződések sorsa.....	320
11.1. Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése	326
11.2. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdése	332
11.3. A kizárólag a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés.....	334
11.4. Az üzemi megállapodás sorsa.....	335
VI. Fejezet: Az ún. jogviszonyváltás problematikája.....	338
1. A magyar munkajog tagozódása és a jogviszonyváltás	338
2. A bírói gyakorlat és a kérdéskör tételes jogi szabályozása a kilencvenes években	340
3. A Kjt. 25/A. §-ának beiktatása.....	343
4. Az 55/1995. (IX. 15.) Alkotmánybírósági határozat: a Kjt. jogviszonyváltási szabályainak alkotmányos megítélése	349
5. A Ktv. 17/A. §-a.....	353
6. A jogviszonyváltás a hatályos munkajogunkban.....	353
Összegzés.....	363
Irodalomjegyzék.....	370
Mellékletek.....	381
1. Az Európai Bíróság ítéletei.....	382
2. A Legfelsőbb Bíróság ítéletei	385

Rövidítések jegyzéke

AB	a Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (Österreich)
ArbuR	Arbeit und Recht
AsoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei (Österreich)
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (Österreich)
Áht.	Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. tv.
BAG	Bundesarbeitsgerichtshof
BB	Betriebs-Berater
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BH	Bírósági Határozatok
C.T.	Code du Travail
Cstv.	A csődeljárásról, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról szóló 1991. évi IL. törvény
DRdA	Das Recht der Arbeit
DB	Der Betrieb
EBH	a Legfelsőbb Bíróság elvi határozata
ECR	European Court Reports
EGK	Európai Gazdasági Közösség (1957)
EK	Európai Közösség
ESZAK	Európai Szén- és Acélközösség (1951)
Etv.	Az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény
EU	Európai Unió
Euratom	Európai Atomenergia Közösség (1957)
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
Flt	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
GJ	Gazdaság és Jog
Gt.	A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény (korábban: 1988. évi VI. törvény)
hat.	határozat
Hjt.	A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény
Hszt.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
ILJ	Industrial Law Journal
IJLLIR	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
JK	Jogtudományi Közlöny
Kjt.	A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
Korm.	Kormány
KSZ	Közgazdasági Szemle

Ktv.	A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény
ld.	lásd
MD I, MD II	Munkajog 1995-1998. Munkajogi Döntvénytár. Budapest, 1999, HvgOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. (Szerk.: Radnay József; a jogeseteket összeállították: Ádám Lóránt, Fekete Zsuzsanna, Radnay József, Stefán László, Talián Blanka)
LB	a Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága
LB MK	a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma
MÉ	Munkaügyi Értesítő
MSZ	Munkaügyi Szemle
Mt.	A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
Mt. V.	a 48/1979. (XII. 1.) MT. rendelet az 1967. évi II. törvény végrehajtásáról
MTA	Magyar Tudományos Akadémia
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OJ	Official Journal
Ptk.	A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
rend.	rendelet
RdA	Recht der Arbeit
RIW	Recht der internationalen Wirtschaft
RSZ	Római Szerződés
Tbj.	A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény
tc.	törvénycikk
tv.	törvény
ÜL	Ügyvédek Lapja
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIAS	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzrecht (1980-tól: Insolvenzrecht)

Bevezetés

Az 1990-es évek elején nyílt először alkalmam arra, hogy külföldön, elsősorban német és osztrák egyetemeken kutatómunkát folytassak. Korabeli kutatási céljaim elsősorban a nagy tradíciójú német kollektív munkajog (és az ennek gyökereiből táplálkozó osztrák intézmények) vizsgálatára irányultak. A korabeli német jogirodalom rendszeres áttekintése és feldolgozása során mind gyakrabban talákoztam egy olyan fogalommal, amely mindaddig – a hazai kutatási lehetőségek között, illetve a tudományos és gyakorlati környezetben – nem keltette fel az érdeklődésemet, sőt tulajdonképpen ismeretlen volt számomra. A „Betriebsübergang” problematikája igen gyakran, mondhatni tömegesen bukkant fel munkajogi tárgyú dolgozatokban. A téma feldolgozása a korabeli német jogirodalom egyik „divatos” trendje volt. Ennek nyilvánvalóan megvoltak a jogéletben gyökerező okai. Amint ez akkor megállapíthatónak látszott, ezen okok körében elsődleges volt, hogy a német felsőbbbírósági gyakorlat mind gyakrabban szembesült a BGB 613a § értelmezésének és alkalmazásának kérdéseivel. Az említett időszakban a magyar kutató számára az is szokatlan volt, hogy a német jogirodalom az Európai Bíróság szaporodó tárgyban ítéleteinek fényében dolgozta fel a „Betriebsübergang” gyakorlati és dogmatikai problematikáját.

Mivel a kérdés nem tartozott a tervezett kutatási tevékenység körébe, komolyabb figyelmet és energiát nem fordítottam a téma vizsgálatára. A mellőzés indokai között persze az is szerepelt, hogy a fiatal kutató számára nem tűntek a hazai viszonyok között is aktuális kérdésnek a „Betriebsübergang” intézménye mögött meghúzódó tényállások. Akkor úgy ítélt meg, hogy a közeljövő magyar munkajogának nagy dilemmái a munkajog „rendszerképző” intézményei lesznek, különösen a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek szerepe a politikai-gazdasági rendszerváltás időszakában, illetve ehhez kapcsolódóan a kollektív szerződések regulatív funkciói. (Utólag úgy látom, hogy ebben ugyan nem tévedtem, ám a magyar munkajog fejlődése olyan irányt vett, amelyben a kollektív munkajog kontúrjai – számos gyakorlati, politikai-jogpolitikai okból – egyre inkább halványulnak, az intézményrendszer depressziós tüneteket mutat. Ez minden bizonnyal átmeneti jelenség lesz.)

Az ösztöndíjas kutatások befejezése után hazatérve azt tapasztalhattam, hogy a kilencvenes évek közepének hazai joggyakorlatában – magától értetődően – előtérbe kerültek a gazdasági struktúraváltással kapcsolatos ügyek (nemcsak a munkajogban). A korabeli foglalkoztatási helyzet, a gazdasági átalakulást kísérő munkaerő-piaci folyamatok a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában azt eredményezték, hogy a tömegessé váltak a munkajogviszonyok (elsősorban munkáltatói általi) megszüntetésével közvetve vagy közvetlenül összefüggő peres ügyek. Az is szembeötlő volt, hogy ezek az ügyek többnyire privatizációs közegben jelentkeztek.

Az Mt. 1992. július 1. napi hatályba lépését követően alakuló joggyakorlatban mind gyakrabban találkozhattunk a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásával. Az állásfoglalást – az 1992. év végi elfogadását és 1993. eleji közzétételét követően – számos legfelsőbb bírósági határozat hívta fel. Az állásfoglalásban kifejtett jogtételek annál is inkább ellentmondásos megítélést váltottak ki, mert az Mt. – alig fél évvel korábban – hallgatott e tárgykör rendezéséről. A Kiss György professzorral közösen 1992-ben közreadott Mt-kiskommentárunkban ugyan néhány sorban utaltunk az „üzemátszállás” tényállásának tételes jogi rendezetlenségére, azonban komolyabb figyelmet nem szenteltünk a témának. A joggyakorlat (nyilvánvalóan elsősorban munkáltatói oldalról) azonban mind hevesebben kritizálta az állásfoglalás tartalmát, amire az is utalt, hogy a probléma az alkotmánybíróság napirendjén is megjelent. E jogalkalmazási fejlemények fordították végül figyelmemet a magyar terminológiában egyszerűen munkajogi jogutódlásnak nevezett, a német munkajogban a Betriebsübergang, az angol jogban a business transfer összefoglaló megnevezéssel illetett jogintézmény felé.

A kilencvenes évek második felében több olyan jogalkotási lépésre is sor került, mind hazai mind európai közösségi szinten, amely rendkívül intenzíven tartotta napirenden a jogutódlási problematikát. 1997-ben sor került az Mt. tárgyban (első) módosítására, illetve az akkora már kiterjedt európai bírósági gyakorlatban felszínre került értelmezési és nemzeti jogalkalmazási nehézségek nyomán megkezdődött a 77/187/EGK irányelv módosítására irányuló közösségi jogalkotási tevékenység. Az európai bírósági gyakorlattal kapcsolatosan feltétlenül említésre méltó, hogy már a kilencvenes években mondhatni meglepetéssel tapasztaltam azt a rendkívüli aktivitást, szokatlanul nagy számú bírósági ítéletet, amely az 1977. évi irányelv alkalmazásához kapcsolódott. Az európai munkajogban máig ez az irányelv hozza magával a legnagyobb számú előzetes döntéshozatali eljárást.

A jogutódláshoz kapcsolódó első publikációim az ezredforduló környékén jelentek meg. Az Európai Unió munkajoga című tankönyvben – a magyar munkajogi irodalomban tudtommal elsőként – tettem kísérletet a téma alaposabb feldolgozására, mind az európai, mind a magyar munkajogot illetően. A feldolgozás – a tankönyvi tematikus és terjedelmi korlátok okán – utólag meglehetősen vázlatosnak mondható, ám valóban ez képezi a vázlatát e dolgozatomnak.

Az európai közösségi jogalkotáson túl a hazai jogalkotás és jogalkalmazás is gondoskodott arról, hogy a tárgy iránti érdeklődésem ne lankadjon. Az ezredfordulót követően többször is sor került a magyar jogi szabályozás módosítására, immár egyértelműen jogharmonizációs céllal. E módosítások már a hazai jogirodalomban is komolyabb publikációs aktivitást váltottak ki, noha – ennek ellenére – azt kell megállapítanom, hogy különösen más európai országokhoz képest még mindig szerénynek mondható a téma irodalmi feldolgozása (legalábbis a publikációk számát tekintve).

Az ezredfordulót követő időszakból külön is ki kell emelnem egy olyan jogi jelenséget, amely további lökést adott a jogutódlási téma kutatásának. E jelenség

mögött az húzódik meg, hogy a kilencvenes évek legvégétől napirendre került a közkeletűen a közszolgáltatások privatizációjának nevezett probléma. A korabeli viszonyok között ez elsősorban a közoktatási és egészségügyi intézmények kapcsán merült fel, mégpedig az akkor lényegében kizárólag állami (önkormányzati) fenntartású közoktatási intézményeknek az egyházak, alapítványok általi átvétele, illetve az ugyancsak költségvetési intézményként működő egészségügyi szolgáltató intézmények egyes tevékenységeinek „kiszervezése”, azaz magánjogi jogállású jogalanyok (vállalkozások) általi átvétele, folytatása kapcsán. Az e tényállásokra vonatkozó munkajogi szabályok a közigazgatási szférát illetően is megjelentek már a kilencvenes években. Ha lehet, e közszféra-magánszféra jogviszony-váltások még több elméleti és gyakorlati problémát vetettek fel, nem utolsósorban a tételes jogi szabályozás bizonytalanságai miatt. E tárgykör mikénti szabályozása komoly jogpolitikai polémiát gerjesztett, amely – sajnálatosan – csak igen szűk körű jogirodalmi visszhangot kapott. A jogalkotás legutóbb csak 2003-ban igyekezett (véleményem szerint átmenetileg) nyugvópontra juttatni a jogviszonyváltási tényállások szabályozását. A jogalkotó ekkor kiterjesztette a figyelmét az összes szóba jöhető esetre, ám az alapvetően helyes törekvés számos elméleti kérdést kielezett, illetve megválaszolatlanul hagyott.

Dolgozatom első részében megkíséreltem feldolgozni az európai közösségi jogi szabályozást, mind történeti, mind jogdogmatikai vonatkozásaiban. A feldolgozás során – amennyire az terjedelmileg lehetséges – figyelmet fordítottam több európai ország munkajogi megoldásaira. Úgy látom, hogy a magyar jogalkotás és jogalkalmazás számára a német munkajog kínálja a legtöbb tanulságot, nyilván a két jogrendszer, illetve munkajogi rendszer azonos dogmatikai megközelítései miatt. Különös gondot fordítottam az Európai Bíróság esetjogának feldolgozására. Ennek indoka az volt, hogy a mintegy ötven európai bírósági ítélet jelentősége a hazai jogalkalmazás számára is kiemelkedő. A részletesen bemutatott európai bírósági ítéletek – utólag jól láthatóan – a dolgozat szerkezeti-tartalmi, illetve terjedelmi egyensúlya felborulásának veszélyével fenyegetnek, ám mivel a magyar munkajogban napjainkban sem létezik az ítéleteket feldolgozó munka, úgy ítélt meg, hogy – az említett kockázatot vállalva - ezt is el kell végeznem. Az Európai Bíróság gyakorlata még döntően az 1977. évi irányelv rendelkezéseihez kapcsolódik, azonban az 1998. évi módosítás jellegzetessége az volt, hogy közösségi jogalkotó a bírói gyakorlatban kialakított és tartósan alkalmazott jogtételeket kodifikálta. Ezeken túl az eredeti irányelv alapvető megoldásai az elmúlt mintegy harminc évben sem változtak.

A dolgozat második része a magyar munkajogot dolgozza fel. E körben megint mellőzhetetlennek mutatkozott a bírói gyakorlat részletes bemutatása, hiszen éveken keresztül ennek keretei között fejlődött a jogutódlási intézmény, és a tételes jogi szabályozás máig őrzi az eredetileg a Legfelsőbb Bíróság által rögzített tételeket. Noha ezek jogdogmatikai szempontból több tekintetben vitathatók, az nem vonható kétségbe, hogy a Legfelsőbb Bíróság progresszív szerepet vitt a közösségi jognak megfelelő hazai tételes jog és jogalkalmazás kialakításában.

Ismét meg kell említenem a tárgybani hazai jogirodalom viszonylagos szűkösségét. Ezt az egyébként is nagyon szűk munkajogász szakmának tudom be. E körülmény mindenesetre sok nehézséget okozott a téma feldolgozásában, ugyanakkor az is kétségtelen, hogy bizonyos alkotói szabadságot is biztosított, elsősorban a rendszerezés szempontjait illetően. Utóbbiak kialakításában túlnyomórészt külföldi jogirodalmi tapasztalatokra támaszkodtam.

Bevezető megjegyzéseim zárásaként nem mellőzhetem, hogy köszönetemet fejezzem ki mindazoknak a kollégáknak, akik közvetve vagy közvetlenül hozzájárultak a dolgozat elkészítéséhez, különösen a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszéke munkatársainak.

Dolgozatom ún. munkahelyi vitájára 2006. május 9. napján került sor. A vita során a dolgozat bírálói, Radnay József és Prugberger Tamás professzor urak részletesen kifejtették munkámmal kapcsolatos véleményüket, illetve azt írásban is rendelkezésemre bocsátották. Hálával és köszönettel tartozom a bírálóknak rendkívül részletes és értékes kritikai észrevételeikért, amelyeket a dolgozat lezárása során módomban nyílt figyelembe venni.

Pécsett, 2006. május havában

I. RÉSZ

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS AZ EURÓPAI MUNKAJOGBAN

I. Fejezet

Az európai közösségi szociálpolitika és munkajog kialakulása és fejlődése

1. Az európai szociálpolitika kialakulás és fejlődése a hetvenes évekig

Az európai közösségi szociálpolitika és annak részeként az európai munkajog¹ kialakulását és fejlődését rendszerint többé-kevésbé jól elhatárolható korszakokra osztja a jogirodalom. Az egyes interpretációk – természetesen – eltérő szakaszhatárokat húznak, más-más politikai-jogpolitikai fejleményt tartanak cezúrának, az egyes szerzők különböző közösségi jogalkotási aktusokat tekintenek az európai közösségi politika és jog e területének fejlődésében fordulópontnak. E dolgozat nem kívánja részletesen feldolgozni a jogterület fejlődésének kérdéseit; csupán azokra az időszakokra, illetve jelenségekre fordítunk figyelmet, amelyek tárgyunk, az ún. transzfer-irányelv² sorsának alakulása szempontjából lényegesnek mondhatók.

Az európai (integrációs) szociálpolitika³ egyes kérdései már az ötvenes évek első felében az ESZAK és az Euratom létrehozásának körében felmerültek.⁴ Az említett két Közösséget alapító szerződések azonban a közösségi szintű szociálpolitika szűk szegmensét érintették: az ESZAK-szerződés az ipari szerkezetváltáshoz kapcsolódó foglalkoztatási és szociális kérdéseket, az Euratom-szerződés az egészség- és munkavédelmi kérdéseket tekintette lényegesnek. Az EGK céljai, illetve politikái körében sem jelent meg a szociálpolitika. Ennek hátterében éles politikai-gazdaságpolitikai, sőt mondhatni gazdaságfilozófiai vita húzódott meg. A RSZ kidolgozásakor Franciaország azt az álláspontot képviselte, hogy a magas szociális terhek, valamint a férfiak és nők közötti hátrányos megkülönböztetést eltiltó szabályok miatt Franciaország hátrányos helyzetbe kerül európai versenytársaival szemben. Erre tekintettel a szociális biztonsági ellátások szabályainak harmonizálását követelték. (A

¹ Amint arra Birk rámutat, az európai munkajognak hivatalos, illetve általánosan elfogadott, egységes fogalma nem létezik. A munkajogi tárgyú rendelkezések – tárgyukat tekintve - túlnyomórészt az európai szociálpolitikához (RSZ XI. cím, 136-142. cikk) tartoznak. Ugyanő megkülönbözteti az európai és a szupranacionális munkajog fogalmát is. Ld. MünchArbR/Birk 2000, § 18. RdNr. 1. und 4. Krimphove utal arra, hogy az európai munkajog fogalma csak a kilencvenes években jelent meg egyáltalán a jogirodalomban. Ld. Krimphove 2001, 1. Blanpain - Klein 1992-ben megjelent munkájukban még szintén az európai munkajog általánosan elismert fogalmának hiányát említik. Ld. Blanpain - Klein 1992, 13. Az ezredfordulóra mindenesetre az európai munkajogi tárgyú (illetve ilyen címet viselő) irodalom meglehetősen kiterjedt lett. Kétségtelen ugyanakkor, hogy erre az időszakra az európai munkajogi tematika korántsem stabilizálódott. Barnard nagy hatással európai munkajogi monográfiájában számos olyan közösségi jogi területet is tárgyal, amely pl. a német, osztrák, olasz irodalomban kívül esik a szokásos tárgykörön. Ld. Barnard 2000.

² A Tanács 1977. február 14-i 77/187/EGK irányelve a tagállamoknak a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy üzemszerek átszállása esetében való védelméről szóló jogszabályai közelítéséről (OJ L 61. 05 03. 1977., 26.)

³ Napjainkban általában a következő területeket sorolják az európai szociálpolitika tárgykörébe: a személyek (munkavállalók) szabad mozgása, a szociális biztonsági rendszerek koordinációja, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, a munkajog, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, a foglalkoztatáspolitikai.

⁴ Az európai közösségi szociálpolitika történetének áttekintését ld. Gyulavári 2004.; Gyulavári - Kardos 2000;

szerződésben e követelések erősen felpuhítva jelentek csak meg.)⁵ A többi szerződő fél – elsősorban Németország - a francia érvelést elutasította: az ESZAK működésének tapasztalatai, az előre látható harmonizációs nehézségek, illetve az Ohlin-jelentés következtetései oda vezettek, hogy a közösségi politikai szervek szociálpolitikai hatásköreinek inkorporálását elvetették.⁶ A RSZ eredeti 117-128. cikkei általános és bizonytalan megfogalmazásokat tartalmaztak. A 117. cikk utalt a 100. cikk alapján elfogadott irányelvekkel⁷ megvalósuló jogharmonizációra. A 100. cikk alapján olyan irányelvek jöhettek létre, amelyek közvetlenül elősegítik a Közös Piac létrehozását vagy működését. Érdelemes, a későbbi jogalkotás és jogalkalmazás szempontjából lényeges rendelkezést csak a 119. cikk tartalmazott,⁸ amely a nemek közötti megkülönböztetést tiltotta a munka díjazása körében. A RSZ alapját képező Spaak-jelentés⁹ is - lényegében tükrözve a többségi, illetve elsősorban a német álláspontot - úgy foglalt állást, hogy a közösségi szociálpolitika átfogó, egységes, a tagállamokra kiterjedő hatályú szabályozása indokolatlan.¹⁰

Kétségtelen tehát, hogy az EGK elsődlegesen gazdasági integrációs jellege erősen háttérbe szorította a szociálpolitikai megfontolásokat.¹¹ Annak ellenére, hogy a RSZ-be felvett néhány ilyen tárgyú szabály nyomán az elkövetkező évtizedben számos előrelépés történt, az ötvenes években stabilizálódott szemlélet közel másfél évtizeden keresztül megingathatatlan maradt.¹² A hatvanas évek második felének nemzetközi politikai és gazdasági fejleményei azonban az EGK integrációs céljainak változását is magukkal hozták. Magának az EGK fejlődésének az első szakasza a hetvenes évek elején (1973-ban az olaj árrobbanással) zárult le.¹³ Erre az időszakra már egy újszerű szemléletmód is megerősödött: a közösségi szintű szociálpolitika iránti igény.

2. A szociálpolitikai integráció kezdetei

Az EGK fejlődése második szakaszának időszakában határozott fordulat látszott bekövetkezni a közösségi szociálpolitikában is. A fordulat első markáns megnyilvánulásaként rendszerint az állam- és kormányfők Párizsi Csúcstalálkozóját említik.¹⁴ Az 1972 októberében megtartott Csúcstalálkozón – a hatvanas évek végének gazdasági-politikai fejleményei nyomán keletkezett „nyomás” hatására – a

⁵ Oppermann a francia törekvést „felfelé harmonizálásnak” nevezi. Ezzel szemben a német álláspont szerint a szociális költségeket „természetes”, a vállalkozás működési helyének szokásos költségeiként kell tekinteni. Oppermann 1999, 695.

⁶ Gyulavári 2004, 20. Az Ohlin-jelentéshez ld. Gyulavári – Könczei 2000., valamint Egyed – Gyulavári 1998.

⁷ Ez később a transzfer-irányelv jogalapját is képezte.

⁸ Nem tekintve a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseket (48-51. cikk), illetve az Európai Szociális Alap létrehozását, amelyeket hagyományosan nem soroltak a szociálpolitikai tárgyú szabályok körébe.

⁹ Az 1956 májusában elfogadott jelentés bevezetőjében így fogalmaz: „Az európai közös piac alapvető célja a közös alapokon nyugvó gazdasági régió létrehozása, amely hatékony termelést és állandó bővülést tesz lehetővé, növeli a térség stabilitását, folyamatosan emeli az életszínvonalat és a tagországok között harmonikus kapcsolatot épít ki.” Idézi: Horváth J. 2001, 36.

¹⁰ A Spaak-jelentéshez ld. Kecskés 2003, 43.

¹¹ Oppermann 1999, 694.

¹² Kétségtelen integrációs irányú előrelépésként értékelhetők elsősorban a munkavállalók szabad mozgásának biztosítását szolgáló rendelkezések. Áttekintésüket ld. Berke 2004.

¹³ Kecskés 2003, 69.

¹⁴ Gyulavári 2004, 22.

tagállamok képviselői között konszenzus jött létre abban, hogy a Közös Piac fejlesztése során erősítik annak szociális dimenzióját. Erre a lépésre az integráció 1972. évi bővítése miatti optimista légkörben került sor.¹⁵ A Csúcstalálkozón megszületett a közösségi szociálpolitika emancipációjának tekintett nyilatkozat: „Az állam- és kormányfők hangsúlyozni kívánják, hogy ugyanakkora jelentőséget tulajdonítanak a szociálpolitikának, mint a gazdasági és pénzügyi unió elérésének.”¹⁶ Noha a Tanács ezt az állásfoglalást kötelező erővel nem rendelkező határozatként értelmezte, kétségtelen, hogy ezzel az európai szociálpolitika és munkajog egyik alapvető építőköve jött létre.¹⁷ A bővítéshez és más politikai fejleményekhez kapcsolódó elkötelezettségek mögött persze nyilvánvalóan az is meghúzódott, hogy jól érzékelhetők voltak a kibővült Közösség tagállamainak gazdaságaiban és jogrendszereiben mutatkozó lényeges – az integrált piac működését alapvetően befolyásoló – különbségek.¹⁸ E különbségek főleg az olajválság nyomán jelentkező konjunkturális, szociális és munkaerő-piaci problémák nyomán váltak szembeötlővé.¹⁹

Az 1974. év elején elfogadott (első) Szociálpolitikai Akcióprogram²⁰ a hetvenes évek kezdetén elindult konzultációs folyamatnak²¹ az eredménye volt. A jogi kötőerővel nem rendelkező, állásfoglalás formájában elfogadott Akcióprogram számos fontos közösségi jogalkotási és politikai célt fogalmazott meg. Kiemelésre kívánkoznak az alábbiak:

- a) a teljes foglalkoztatottság elérése a Közösségben;
- b) az EK képzési politikájának javítása, Európai Képzési Központ létrehozása;
- c) a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás politikájának fejlesztése,
- d) az élet- és munkakörülmények javítása a nemzeti jogok közelítése révén,
- e) a munkahelyi egészségvédelem fejlesztése,
- f) a szociális partnerek²² szerepének erősítése,
- g) a munkavállalói képviselők (részvételi szervek)²³ szerepének növelése a munkáltatói döntésekben.

A Szociálpolitikai Akcióprogramot követő időszakot joggal tekintik a „az európai munkajog virágkorának” vagy a „munkajogi jogharmonizáció aranykorának”.²⁴ Az időszak 1974-től 1980-ig tartott. A gazdasági növekedés és a korábbi politikai elhatározások nyomán számos munkajogi tárgyú irányelv és rendelet jött létre. Ezek súlyponti kérdései a a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás,²⁵ a

¹⁵ Ebben az évben vették fel a tagállamok közé Nagy-Britanniát, Írországot és Dániát.

¹⁶ Jacobs – Zeijen 1993, 3.

¹⁷ Krimphove 2001, 15.

¹⁸ Ld. még a II. fejezetet.

¹⁹ Kecskés 2003, 69.

²⁰ Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme. OJ C 13. 12. 2. 1974, 1.

²¹ 1971-ben látott napvilágot a közösségi szociálpolitikai programot előkészítő irányelv.

²² Ladó 2001.

²³ A munkavállalói részvétel fogalmához ld. Kiss 2005, 438.; Prugberger 2001, 123.

²⁴ Krimphove 2001, 16.

²⁵ A Tanács 75/117/EGK irányelve a nők és férfiak egyenlő bérezésére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről; a Tanács 76/207/EGK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás megvalósításáról a foglalkoztatás, a szakmai képzés és a szakmai előmenetel, valamint a munkafeltételek tekintetében; a Tanács 79/7/EGK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás megvalósításáról a szociális biztonság területén. Ld. Gyulavári 2001, 57.

munkahelyi egészségvédelem,²⁶ valamint a munkavállalók szociális védelme voltak. Az utóbbi területen olyan, az európai munkajog szempontjából meghatározó jelentőségű irányelvek születtek, amelyeket napjainkban a vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi szabályaiként foglalnak össze.²⁷ Ezek közül elsőként a 75/129/EGK irányelv jelent meg, amely a csoportos létszámcsökkentés közösségi munkajogi szabályairól rendelkezett.²⁸ A Tanács célkitűzése az irányelv megalkotásakor egyrészt az volt, hogy a munkavállalók ne csak a munkajogviszony megszüntetésének egyes módozatival kapcsolatban részesüljenek (individuais) munkajogi védelemben, hanem a jog fokozott védelmet biztosítson. a munkavállalók csoportjainak is arra az esetre, ha őket ún. „csoportos elbocsátás” érintetné. A preambulum ugyanakkor utal arra is, hogy figyelembe kívánta venni a Közösségen belüli „kiegyensúlyozott gazdasági és társadalmi fejlődés” szükségességét is. Az utóbbi fordulat a szociálpolitikai célon túli, illetve amögött meghúzódó európai perspektívájú gazdaságpolitikai jelenségre utal. Az irányelv megszületésének közvetlen előzményei körébe tartozik ugyanis egy az akkori megítélés szerint „botrányos” gazdasági döntés. A több európai államban is leányvállalatokkal rendelkező AKZO konzern 1973-ban átszervezést határozott el. Ez mintegy ötezer munkavállaló elbocsátásával járt, amit a vállalat azokban a tagállamokban kívánt megvalósítani, amelyekben a munkajogviszonyok megszüntetése a legkisebb költségek mellett, a legrövidebb idő alatt és a legegyszerűbb eljárási szabályok mentén volt lehetséges. Az AKZO lépése különösen éles fényt vetett arra, hogy a tagállamok tárgyban jogi szabályozásai jelentős eltéréseket mutatnak, amelyek lényegesen befolyásolják a (multinacionális, illetve európai szinten működő) vállalkozások gazdasági döntéseit, és ennek eredményeként az egyes tagállamok gazdasági és foglalkoztatási helyzetét.²⁹ Az irányelv jogalapja – az imént említett körülményből okszerűen következően - a RSZ 100. cikke volt.³⁰ A sorban a második az ún. transzfer-irányelv, a 77/187/EGK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemszervek átszállása esetében való védelméről rendelkező irányelv volt. Ezt a II. fejezetben tárgyaljuk. Harmadikként született meg az ún. inszolvencia-irányelv, a 80/987/EGK irányelv a munkavállalók védelméről a munkáltató fizetése képtelensége esetében.³¹ Ez utóbbi jogszabály ugyancsak a RSZ 100. cikkére támaszkodott. Megalkotásának indokai körében a szociális védelmi megfontolásokon túl ismét csak megjelent a vállalkozások működési feltételeinek (közvetve a tagállamok versenyhelyzetének) kiegyenlítésére vonatkozó jogalkotói szándék.

²⁶ A Tanács 77/578/EGK irányelve a tagállamok jogi és közigazgatási előírásainak közelítéséről a munkahelyek biztonsági megjelölése területén; a Tanács 80/1107/EGK irányelve a munkavállalók munkavégzés során kémiai, fizikai és biológiai veszélyeztetettségéről. Ld. Páva - Lantos 2004.

²⁷ Barnard 2000, 445.; Kiss 2001, 170. Az elnevezés kétségtelenül szemléletes, ugyanis valamennyi e körbe tartozó irányelv rendelkezései olyan tényállásokra vonatkoznak, amelyekben a vállalkozás szerkezeti-működési változásai a munkajogviszonyok sorsát is közvetlenül érintő hatásokkal járnak.

²⁸ Részletes feldolgozását ld. Kiss 2001, 171.

²⁹ Bankó – Berke – Kiss 2004, 137.

³⁰ Ld. még a II. fejezetet.

³¹ Részletes bemutatását ld. Kiss 2001.; Miskolczi – Prugberger 2005.

3. A stagnálás időszaka: az európai munkajog és szociálpolitika a Maastrichti Szerződésig

A nyolcvanas évek elején a tagállamok – nemzetgazdasági és közösségi szinten egyaránt – a gazdasági fejlődés feltételeinek alapvető megváltozásával találták magukat szemben.³² A világgazdaság fejlődési problémái, illetve az európai gazdaság növekedési nehézségei a közösségi munkajog és szociálpolitika területén is egy a korábbihoz képest lényegesen visszafogottabb időszakot hoztak.³³ Ennek egyik legszembetűnőbb szimptomája az, hogy számos irányelv-, illetve rendelet-javaslat³⁴ az előkészítés szakaszában megrekedt, illetve a jogszabályok megalkotása későbbi időkre maradt. Ez egyébként nemcsak a munkajog és szociálpolitika területén állapítható meg, hanem más jogterületeken is. A társági jogban a helyben járás egyik alapvető oka az volt, hogy a tagállamok nem tudtak megállapodni a munkavállalóknak a gazdasági társaságok vezető szerveiben való képviselétéről (elsősorban a szemléletileg is alapvetően eltérő tagállami megoldások okán).³⁵ Az a szemlélet látszott uralkodóvá válni, hogy a kevesebb munkajogi (szociális védelmi) szabályozás és a több munkáltatói (vállalati) mozgástér hatékonyabban járul hozzá a munkanélküliség leküzdéséhez. Ez a munkajogi szabályozás esélyeit szinte megszüntette. Az ún. „Új Szociálpolitikai Akcióprogram”³⁶ tartalmilag jelentéktelennek bizonyult, és a hatása sem érzékelhető a jogfejlődésben. Lényegében csak egyes munkavédelmi előírások³⁷ megszületéséről emlékezhetünk meg a nyolcvanas évek első feléből.

Az 1986. február 17. napi Egységes Európai Okmány az intézményi változások³⁸ mellett szociálpolitikai szempontból is említésre méltó. Az Okmány a RSZ szövegébe iktatta a 118a. és 118b. cikkeket (ma: 138 és 139. cikk). Az 1986-os módosítások tették lehetővé, hogy a Tanács a belső piac működésével vagy a munkakörülmények javításával közvetlenül összefüggő nemzeti szabályok közelítéséről ne egyhangúlag, hanem minősített többséggel határozzon, de a munkavállalói jogokat érintő döntések továbbra is egyhangúságot kívántak. A 118a. cikk akkor hatályos (az Amszterdami Szerződéssel hatályon kívül helyezett) rendelkezése szerint a tagállamok a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítására törekednek, különösen a munkakörülmények javításának keresztül, és célul tűzik az ezen a területen meglévő feltételek harmonizálását – az addig elért eredmények fenntartásával. E cél érdekében a Tanács - a 189/C. cikk szerinti eljárásban – a tagállami szabályozás figyelembe vételével, irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimális követelményeket határozhat(ott) meg.³⁹ A 118a. cikk rendelkezéseiben – a későbbiek szempontjából is – említésre méltó a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését akadályozó irányelvek

³² Kecskés 2003, 71.

³³ Hepple 1987, 77.

³⁴ Krimphove 2001, 18.

³⁵ Berke 2001, 508.; Blanpain – Schmidt – Schweibert 1996, 368.

³⁶ A programot 1984. június 22. napján fogadták el. OJ C 1984/175. 1.

³⁷ Pl. a Tanács 83/477/EGK irányelve a munkavállalóknak az azbeszt általi veszélyeztetés elleni munkahelyi védelméről.

³⁸ Kecskés 2003, 80.

³⁹ E rendelkezés jelenleg a 137. cikk (2) bekezdésében található.

tilalma,⁴⁰ valamint a „lefelé harmonizálást”⁴¹ elzáró szabály. A 118b. cikk⁴² nyitotta meg a közösségi szinten működő szociális partnerek megállapodásainak lehetőségét, illetve a Bizottságot arra kötelezte, hogy a munkaadók és munkavállalók közötti európai szintű párbeszédet fejlessze. E rendelkezést az európai szintű kollektív szerződések létrehozása érdekében tett – napjainkra megállapíthatóan sikertelen – lépésként értékelik.⁴³

Nemzetközi szerződés, azaz nem közösségi jogi aktus formájában jött létre 1989. december 9. napján a „Munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi karta”. E szerződés tartalmilag az 1961. évi „Európai Szociális Kartát”⁴⁴ egészíti ki, illetve kiterjeszti annak hatályát valamennyi tagállamra.⁴⁵ A Közösségi Karta első címében (26 pontban) meghatározza (katalogizálja) a munkavállalók szociális alapjogait. Ezek túlnyomórészt a közösségi politikában és jogban addigra stabilizálódott megközelítéseket tartalmazzák. Ugyanakkor számos novumként is értékelhető rendelkezéssel is találkozunk,⁴⁶ különösen a kollektív munkajog egyes kérdéseit illetően.⁴⁷ A Közösségi Karta gyakorlati megvalósítása érdekében a Bizottság 1989 novemberében akcióprogramot fogadott el. Ami a Karta jelentőségét⁴⁸ illeti, azt gyakran túlbecsülik, ám vitathatatlan, hogy az európai munkajog kialakításának „elvi standardjaként” fogható fel, és ez a Maastrichti Szerződés létrejöttékor meg is mutatkozott.⁴⁹

4. A Maastrichti Szerződés és az azt követő időszak

A Maastrichti Szerződés nem hagyta érintetlenül a szociálpolitikára, illetve a munkajogra vonatkozó rendelkezéseket sem.⁵⁰ Nagy-Britannia ellenállásán ugyanakkor megbukott a Szerződés szociálpolitikai fejezetének⁵¹ kibővítése. Ennek okán az összes többi tagállam „Szociálpolitikai jegyzőkönyvben”, illetve „Szociálpolitikai megállapodásban”⁵² rögzítették a Közösségi Kartában kijelölt utat.⁵³

⁴⁰ A (2) bekezdés utolsó mondata.

⁴¹ Gyulavári 2004, 25.

⁴² Jelenleg a 139. cikk (1) bekezdésében.

⁴³ Krimphove 2001, 21.

⁴⁴ Bérczes 1998.

⁴⁵ A Karta ugyanígy az 1950-es, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről rendelkező konvenció kiegészítésének tekinthető.

⁴⁶ Az individuális munkajog területén ilyenek a foglalkozás szabad megválasztására és gyakorlására, a megfelelő életszínvonalat biztosító munkabérré, a munkaügyi közigazgatási szervek szolgáltatásaira, a pihenőidőre és a rendes éves szabadságra, a fogyatékos munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezések. A kollektív munkajogban említésre méltó a kollektív szerződések kötésének jogára és a munkaharcra, valamint a munkavállalóknak a munkáltatói döntésekben való részvételére utalás. Ez utóbbi rendelkezés képezte az alapját a 94/45/EK irányelvben megjelent európai üzemi tanácsnak. A Karta a munkavállalóknak általános jelleggel biztosítja a tájékoztatáshoz való jogot.

⁴⁷ Áttekintését ld. Berke 1998.

⁴⁸ Gyulavári 2004, 26.

⁴⁹ Krimphove 2001, 26.

⁵⁰ A Maastrichti Szerződés értékeléséhez ld. Kecskés 2003, 85.; Oppermann 1999, 22.; Gazdag 2000, 34.

⁵¹ Maastricht óta a Harmadik Rész VIII. címében: Szociális politika, oktatás, szakképzés és ifjúság.

⁵² Ezek jogi természetéhez ld. Sipos 1996,

⁵³ Gyulavári 2004, 29.

A brit opt-out oda vezetett, hogy az említett aktusok alapján megszületett irányelvek⁵⁴ Nagy-Britanniára nem terjedtek ki, illetve csak az opt-out megszűnését (1997) követő kiterjesztő irányelvek rendelkezései nyomán.

A „Szociálpolitikai Megállapodás” – tartalmi szempontból – kiemelkedő helyet foglal el a közösségi szociálpolitika történetében.⁵⁵ A tagállamok olyan szociális célokat vállaltak fel, amelyek korábban a közösségi politikában marginálisak voltak, jelentősen bővítve a közösségi hatáskört. A Megállapodás alapján a tagállamok többségi döntésével hozható irányelvek (tárgyainak) köre kiterjedt a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére, a munkafeltételekre, a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra, a nők és férfiak munkaerő-piaci esélyegyenlőségére valamint a munkaerő-piacról kiszorult személyek integrációjára. Az egyhangú döntéssel szabályozható tárgykörök: a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme, a felmondási védelem, a munkavállalók és munkaadók érdekeinek kollektív védelme (ideértve a munkavállaló részvételt), a Közösség területén szabályosan tartózkodó harmadik államból származó munkavállalók foglalkoztatási feltételei, a foglalkoztatást segítő pénzügyi támogatások (nem érintve az Európai Szociális Alapra vonatkozó rendelkezéseket). Több – a nemzetgazdaságok számára politikailag-gazdaságpolitikailag nyilvánvalóan érzékeny - kérdésben a Megállapodás kizárta a közösségi hatáskört. Ilyenek voltak a munka díjazásának szabályozása, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra és a kizárásra vonatkozó szabályozás. A Megállapodás másik alapvető vonása, hogy a szociális partnerek (a munkaerő-piac szereplői) számára biztosítani kívánta a közösségi döntéshozatal rendszerében való részvételt.⁵⁶ Ezt két módon látta megvalósíthatónak. Egyrészt úgy, hogy a Bizottság a szociálpolitikai tárgyú döntések előkészítése során konzultációs lehetőséget biztosít a szociális partnereknek. A másik – a közösségi jogban eredetinek tekinthető – módszer az, hogy a szociális partnerek párbeszéde megállapodásokhoz vezethet, amelyek vagy a tagállamok saját eljárása és gyakorlata szerint hatályosulnak, vagy – a közösségi hatáskörbe tartozó tárgykörökben – az aláíró felek együttes kérelmére, a Bizottság javaslata alapján a Tanács irányelvet fogad el a megkötött megállapodások közösségi jogba iktatására.⁵⁷ Ezzel tulajdonképpen alternatív közösségi szabályozási lehetőség⁵⁸ alakult ki a szociálpolitika és a munkajog egyes területein.⁵⁹ A Megállapodás és a Maastrichti Szerződés által teremtett „kettős szociálpolitikai jogalkotási struktúra”⁶⁰ a brit politika megváltozása nyomán természetesen megszűnt, majd az Amszterdami Szerződés a RSZ szövegébe iktatta a Megállapodásban kialakított politikai konszenzust.

⁵⁴ Pl. a 94/45/EK irányelv az Európai Üzemi Tanácsról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló más eljárás kialakításáról.

⁵⁵ A Jegyzőkönyv csupán a Megállapodás jogi státuszát rendezi.

⁵⁶ Buchner 1993, 194.

⁵⁷ A kilencvenes években néhány ilyen irányelv megszületett: 96/34/EK irányelv a szülői szabadságról, 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról, 99/70/EK irányelv a határozott időre történő foglalkoztatásra vonatkozó keret-megállapodásról.

⁵⁸ Gyulavári 2004, 30.

⁵⁹ Buchner 1993, 194.

⁶⁰ Gyulavári 2004, 31.

A kilencvenes évek közepének szociálpolitikájában említésre méltók a közösségi szintű foglalkoztatáspolitikai kialakítására, illetve eszközrendszerének megteremtésére tett kísérletek.⁶¹ A Bizottság 1993-ban, illetve 1994-ben a közösségi szociálpolitika alakítására vonatkozó javaslatokat fogalmazta meg (a Zöld Könyvben és a Fehér Könyvben). A kilencvenes évek több kifejezetten munkajogi tárgyú közösségi jogszabály megszületését is hozták. Ezek láthatóan a Közösségi Karta, illetve annak nyomán a Maastrichti Szerződés körében létrejött politikai egység eredményei.⁶² Joggal nevezhetjük a kilencvenes éveket, legalábbis az európai szociálpolitika és a munkajog tartalmi töltődése szempontjából a „második aranykornak”.

5. Európai munkajog és szociálpolitika az Amszterdami Szerződés után

Az 1997. október 2. napján aláírt Amszterdami Szerződés legjelentősebb hozadéka a közösségi szociálpolitika területén⁶³ a foglalkoztatáspolitikai tárgyú rendelkezéseket⁶⁴ érintő kompromisszum létrejötte. A RSZ 3. cikkének új i) pontja az a követelményt fogalmazza meg, hogy a Közösség támogassa a tagállamok foglalkoztatáspolitikai közötti koordinációt annak érdekében, hogy az így összehangolt foglalkoztatáspolitikai stratégia révén növeljék hatékonyságukat. A RSZ-ben megjelent a (hatályos) VIII. cím, amely a foglalkoztatáspolitikai koordinációs eljárás rendszerét határozza meg. Ezt „nyitott koordinációnak” is nevezik,⁶⁵ s ennek minden bizonnyal jelentős hatása lesz az integráció és a tagállamok szociálpolitikai tevékenységére. Ennek jelei az elmúlt időszakban már látszanak: a tagállamok foglalkoztatáspolitikai együttműködésének intézményei stabilizálódni látszanak, igaz, ennek hatásait tekintve nem tűnnek megalapozatlannak az Amszterdami Szerződést e tárgyban ért kritikák.

Az Amszterdami Szerződésben a foglalkoztatáspolitikai tárgyú rendelkezések mellett hangsúlyt kaptak az esélyegyenlőséggel foglalkozók is (2., 13. cikk). Ezek azonban a korábbi közösségi esélyegyenlőségi politikához⁶⁶ képest tartalmi újdonságot nem hoztak.

Az Amszterdami Szerződés újraszövegezte a szociálpolitikai tárgyú cikkeket (jelenlegi XI. cím, 136-143. cikk). E rendelkezések azonban lényegében a Szociálpolitikai Megállapodás megkötésekor kialakult helyzetet tükrözik, a maastrichti szociálpolitika tartalmi kérdéseit nem érintik. A brit kormány vállalta, hogy az időközben a Szociálpolitikai Megállapodás alapján létrejött irányelveket elfogadja.⁶⁷

⁶¹ Fehér Könyv a foglalkoztatásról (1993), „esseni prioritások” (1994).

⁶² Ilyenek: 91/533/EGK irányelv a munkaadónak a munkavállalóval szembeni a munkaszerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelességéről, 93/104/EK irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 96/71/EK irányelv a munkavállalók szolgálatások nyújtása körében való kiküldéséről, 94/33/EK irányelv a fiatalok munkahelyi védelméről.

⁶³ Az Amszterdami Szerződés előzményeihez és értékeléséhez ld. Kecskés 2003, 99.

⁶⁴ Előzményeihez ld. Gyulavári 2004, 33.

⁶⁵ Gyulavári 2004, 34.

⁶⁶ Gyulavári 2004, 107.

⁶⁷ Ennek eredményeként született meg pl. a 97/74/EK irányelv a 94/45/EK irányelvnek az Egyesült Királyságra való kiterjesztéséről.

Újszerűnek mondható mindazonáltal a RSZ hivatkozása az 1961. évi Európai Szociális Kartára, valamint a Közösségi Kartára (136. cikk), valamint az, hogy a minősített többséget igénylő ügyekben a 251. cikk szerinti eljárást irányozza elő.

Mint említettük, a kilencvenes évek meglehetősen intenzív közösségi jogalkotási tevékenységet hoztak az európai munkajog területén. A már említett⁶⁸ irányelveken túl említésre méltó, hogy az európai munkajog meghatározó jelentőségű irányelvei, az ún. átstrukturálási irányelvek sem (vagy alig) éltek túl változatlanul az ezredfordulót. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelvet (1992 után) 1998-ban módosították.⁶⁹ A 98/59/EK irányelv a létszámcsökkentési szabályokat „kodifikálta”.⁷⁰ A munkáltatói fizetésektelenség szabályainak módosítására 2000-ben került sor a 2002/74/EK irányelvvel. Ennek rendelkezései közül kiemelt érdemmel az ún. transznacionális fizetésektelenségi esetekre⁷¹ alkalmazott új szabályok bevezetése. A 77/187/EK irányelv módosítását a IV. fejezetben tárgyaljuk.

A Nizzai Szerződés szociálpolitikai jelentősége⁷² az, hogy módosította a szociálpolitikai jogalkotás hatásköri szabályait (137. cikk), illetve létrehozta a Szociális Védelmi Bizottságot (144. cikk). A hatásköri szabályok megnyitják a közösségi szervek cselekvési lehetőségét a szociális kirekesztés elleni küzdelem, valamint a szociális biztonsági rendszerek modernizálása körében,⁷³ azonban e területeken irányelvek elfogadására nincs lehetőség, hanem az ún. nyitott koordináció érvényesül. Csekély mértékben módosult az egyhangú és többségi döntéssel szabályozható kérdések köre.⁷⁴ A Nizzában elfogadott Alapvető Jogok Kartájának születését éles viták kísérték a gazdasági és szociális jogok katalógizálásakor – elsősorban abból a szempontból, hogy egyáltalán szükséges-e ezek felvétele a Kartába. A Negyedik Fejezet végül rögzítette ezeket, azonban tartalmilag nem jelent előrelépést az integráció folyamatában.

Az ezredforduló – legalábbis a kilencvenes évekhez képest – jól láthatóan a szociálpolitikai jogalkotás „lefékeződését” hozta magával.⁷⁵ A lényegében technikai értékű jogalkotási lépések⁷⁶ mellett alig említhetők mások. Az inszolvencia-irányelv módosításán kívül lényegében csak két irányelv megalkotására került sor. A több szempontból áttörésnek minősíthető 2002/14/EK irányelv a közösségi munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteiről rendelkezik. A megalkotásához vezető politikai kompromisszum az 1989-es Közösségi Karta nyomán

⁶⁸ Ld. 4. pont.

⁶⁹ Kiss 2001, 174.

⁷⁰ Általánosan használják (helytelenül) a kodifikáció fogalmát azokban az esetekben, amikor az irányelvek és módosításaik szövegét – a korábbiak hatályon kívül helyezésével – a jogalkalmazás könnyítés érdekében egységes szerkezetbe foglalják.

⁷¹ A 8a-8b. cikkek a legalább két tagállam területén működő vállalkozás fizetésektelenségéről rendelkeznek. A tagállamok 2005. október 8. napjáig kötelesek hatályba léptetni a módosító irányelvnek megfelelő jogszabályukat.

⁷² A Nizzai Szerződés értékeléséhez ld. Fischer 2001.

⁷³ 137. cikk (1) bekezdés j) és k) pontok.

⁷⁴ Fischer 2001, 121.; Gyulavári 2004, 38.

⁷⁵ Az ezredfordulóra kialakult helyzet értékeléséhez ld. Neal 1998.

⁷⁶ Ezek közé tartozik a 2001/23/EK irányelv elfogadása (ld. a IV. fejezet) is.

bontakozott ki. Alapvető szemléleti újdonsága abban áll, hogy a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget nem csupán az ún. közösségi szinten tevékenykedő vállalkozásokra⁷⁷ terjeszti ki, hanem, minden, akár csak egy tagállamban működő (meghatározott számú munkavállalót foglalkoztató) munkáltatóra.⁷⁸ A másik – hasonló tárgyú – az európai részvénytársaság státútumának (2157/2001/EK rendelet) a munkavállalók bevonására vonatkozó kiegészítéséről szóló 2001/86/EK irányelv.⁷⁹ Ez utóbbi szemléletében nem különbözik az európai üzemi tanácsokra vonatkozó 1994. évitől. A közösségi jogalkotást elnehezítő politikai, gazdaság- és szociálpolitikai nézeteltéréseket jól tükrözi a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló közösségi szabályok sorsa. A tárgyban 1993-ban megszületett irányelvet a 2003/88/EK irányelv módosította ugyan, ám csupán „kodifikációs” céllal, az annak hatálya alól kizárt ágazatok tekintetében.⁸⁰ Az Európai Bíróságnak a munkaidő fogalmát értelmező ítéletei⁸¹ nyomán a Bizottság 2003 decemberében konzultációt kezdeményezett⁸² az irányelv haladéktalan módosítása érdekében. Az ítéletek számos tagállamban rendkívül súlyos helyzetet teremtettek, elsősorban az egészségügyi szolgáltatások keretében való foglalkoztatásban, illetve ennek gazdasági hatásaiban. Ennek ellenére – többszöri és hosszas próbálkozás után – a módosítási javaslatok parlamenti tárgyalását⁸³ követően a módosításban való megállapodás nem jött létre, mert a tagállamoknak nem sikerült megállapodniuk a kapcsolódó kérdések megoldásában. A 2000 februárjában a Bizottság által a Parlament elé terjesztett Szociálpolitikai Menetrend (European Social Agenda) elsősorban foglalkoztatáspolitikai indíttatású, és rögzíti, hogy a meglévő módszerek alkalmazásával kell a közösségi szociálpolitikai célokat megvalósítani: továbbra sem célja tehát az integrációnak a tagállamok szociálpolitikájának teljes körű harmonizációja.⁸⁴

6. Összegzés

A közösségi szociálpolitikai és munkajogi jogalkotást (miként általában az európai integráció fejlődését) sajátos hullámmás, periodicitás jellemzi. Az ötvenes-hatvanas évek rendkívül visszafogott közösségi szociálpolitikai megnyilvánulásait követően – döntően világgazdasági helyzet eredményeként – a hetvenes évek második felétől igen intenzív jogalkotás bontakozott ki. Ennek körében született meg a dolgozatunk tárgyát képező tarnszfer-irányelv is. A nyolcvanas évek stagnálását követően a kilencvenes években – a Közösségi Karta és a Maastrichti Szerződés

⁷⁷ Mint például a 94/45/EK irányelv.

⁷⁸ Részletes elemzését ld. Berke 2004, 113. Az irányelvet a magyar jogba a 2005. évi VIII. tv. vette át az Mt. 15/B. § beiktatásával, illetve egyes a munkavállalók tájékoztatására vonatkozó korábbi szabályok módosításával.

⁷⁹ Az irányelv átvételéről az Európai Részvénytársaságról szóló 2004. évi XLV. tv. rendelkezik.

⁸⁰ A munkaidő közösségi szabályozásával és a kizárt ágazatokkal kapcsolatban ld. Kiss 2001, 352.

⁸¹ C-303/1998. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencia [2000] ECR I-07963.; C-151/2002. Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jäger [2003] ECR I-00000. Időközben megszületett a harmadik ilyen tárgyú ítélet is a Pfeiffer-ügyben (C-397/01.); ld. Schlachter 2005. Ez idő szerint újabb kettő, még közzé nem tett ítélet is született (tartalmilag azonosan a korábbiakkal).

⁸² COM (2003) 843 (30. 12. 2003.)

⁸³ Bericht über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. KOM(2004)0606, 25. 04. 2005.

⁸⁴ Gyulavári 2004, 40.

(Szociálpolitikai Megállapodás) nyomán kibontakozó fellendülés számos európai munkajogi tárgyú irányelv megszületéséhez vezetett. E körben sor került a transzfer-irányelv módosítására is. Az ezredforduló jogalkotási lépései megint csak arra utalnak, hogy a jogi szabályozáshoz szükséges konszenzus hiányozni látszik. E hullámzó közösségi szociálpolitikai aktivitás mindenesetre oda vezetett, hogy napjainkra az európai integráció gazdasági jellege mellett „emancipálódott” a szociálpolitika. Noha a RSZ eredeti filozófiája, hogy a szociálpolitika elsődlegesen a tagállamok hatáskörében van, nem változott,⁸⁵ azonban lényegében a kilencvenes évek végére a közösségi szociálpolitikai instrumentárium jelentősen kibővült, és a közösségi jog – jól érzékelhetően továbbra is gazdaságpolitikai kontextusban – az élet és munkakörülményekre, a munkavégző személyek „szociális státuszára” vonatkozó igen kiterjedt európai jogi szabályozást valósított meg.

⁸⁵ Birk 2002, 461.

II. Fejezet Az irányelv keletkezésének körülményei

1. Gazdaság- és szociálpolitikai viták a hetvenes évek elején

A hetvenes évektől kezdődően az európai (és az amerikai) gazdaságban rendkívüli mértékben növekedett a vállalkozások koncentrációja körében, illetve érdekében létrejött tranzakciók száma és jelentősége.⁸⁶ E folyamat napjainkban is tart,⁸⁷ és azt a közép-kelet-európai országokban bekövetkezett gazdasági és politikai változások láthatóan tovább erősítették. A vállalatok, üzemek, üzemrészek megszerzése, illetve elidegenítése a gazdasági szférában elsősorban társasági, adójogi és kartelljogi (versenyjogi) problémákat vet fel; általában nem a munkajogi és személyzetpolitikai megfontolások állnak e vállalati döntések középpontjában. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a „munkajog hatalma”⁸⁸ nem jelentéktelen az említett tőkekoncentrációs folyamatban. A nemzeti jogoknak a vállalatok, üzemek átruházása, megszerzése esetében irányadó munkajogi, a munkavállalók vagy munkavállalói érdekképviselők jogait szabályozó rendelkezései befolyásolhatják a vállalkozás stratégiai döntéseit. E rendelkezések vállalkozói-munkáltatói szempontból könnyíthetik vagy elnehezíthetik a tranzakciók bonyolítását, hiszen komoly költségkihatással járnak, de az is könnyen belátható, hogy a munkavállalók képviselőivel szemben fennálló tájékoztatási, konzultációs köteleességek az ügyletek megvalósításának időbeli dimenzióját is lényegesen befolyásolhatják.⁸⁹ Erre kiváló példával szolgál az Európai Unió kívüli számos ország joga, amelynek áttekintése során egyértelművé válik, hogy a világ vezető gazdaságainak jogrendszerében korántsem magától értetődő az Európában mára általánosan elfogadott szemlélet, mely szerint a vállalatok, üzemek átruházása során a munkahelyek stabilitását, a munkavállalók védelmét biztosítani kell. Az Egyesült Államok (szövetségi) jogában a munkajogviszonyok fenntartása, illetve tartalmuk változatlansága lényegében az átvevő szándékán múlik, és a japán jogban sem találunk a munkavállalók átvételére vonatkozó általános szabályt.⁹⁰ A munkajogi feltételrendszer különbségei akár

⁸⁶ Vö.: a Bizottság Indokolása az irányelv-javaslatához. RdA, 1975, 124.

⁸⁷ A folyamat az utóbbi években lassulni látszik. Az Európai Bizottság 2005. júniusi jelentéséből az tűnik ki, hogy a vállalati fúziók (mergers) és vállalatátvételek (acquisitions) száma az EGK-ban a 2000. évi kb. négyezerről 2004 végére mintegy kettőezerre esett vissza. Az Egyesült Államokban hozzávetőleg ugyanez a tendencia jellemző. A tranzakciók értéke ugyancsak csökken: 2004 végén negyedévenként mintegy 200 milliárd Euro összeget tett ki. A fúziók több mint fele (57%) valamelyik tagállamon belül zajlott, így a nemzetközi (EU-tagállamok és EU-n kívüli államok vállalatai közötti) ügyletek aránya mintegy 43%. Forrás: Europäische Kommission, Mergers & Acquisitions Note, Juni 2005. (Közli: Frankfurter Allgemeine Zeitung 2005, Nr. 189/17.) A csökkenés ellenére látható, hogy a fúziós aktivitás változatlanul rendkívül nagy.

⁸⁸ Felsner 1997, 31.

⁸⁹ A már említett AKZO-ügy mellett korabeli példa az ugyancsak elhíresült Fokker-eset, amelyben a nemzetközi vállalat szintén a „könnyebb utat” választotta a tömeges elbocsátás megvalósításakor. Ld. Alvensleben 1992, 88.

⁹⁰ Felsner 1997, 33. Az Egyesült Államokban a vállalatok felvásárlásakor a szerző félnek – az 1935. évi National Labor Relations Act (NLRA) óta – a szakszervezetekkel szemben fennálló tárgyalási köteleessége van a munkafeltételek változását illetően, ám a munkavállalók „átvételére” vonatkozó általános kötelezettséget a munkajog nem ismer. A japán jog érdeklődése a munkavállalók átruházáskori helyzete iránt, ha lehet még

“irányíthatják” is a tőkét, hiszen adott esetben jelentősen eltérő költségszinten engedik meg a vállalat, üzem stb. átvételét.

Az EGK gazdaságpolitikájában a hetvenes években kifejezetten kívánatosnak látszott a nemzetközi – európai szintű – fúziós folyamat erősítése, illetve feltételeinek megteremtése. Ez az igény nem utolsósorban az amerikai és japán verseny ellensúlyozására fogalmazódott meg,⁹¹ és valójában napjainkig fennmaradt. Az akkori tagállamok által a részvénytársaságok nemzetközi fúzióinak tárgyában létrehozandó megállapodás⁹² előkészítésére felállított szakértői bizottság⁹³ már 1972-ben megállapította azt is, hogy szükségesnek mutatkozik a munkavállalók védelmére vonatkozó nemzetközi szabályozás kidolgozása a munkavállalók védelméről a vállalati koncentrációk valamennyi formája esetében.⁹⁴ A tapasztalatok azt mutatták, hogy ezekben a koncentrációs ügyletekben a munkavállalók gyakorta veszítik el munkahelyeiket. Ennek a közvetlen egzisztenciális és szociális hatásain túl az a veszélye is fennállott, hogy regionálisan az átlagosnál jóval nagyobb munkanélküliség alakul ki.⁹⁵ A munkavállalók helyzetének fenyegető rosszabbodása nyilvánvaló ellentétben állott a RSZ (akkori) 117. cikkében foglaltakkal. A tagállamok ott azt a célt üzték ki, hogy az élet- és munkakörülmények javítása érdekében együttműködnek, illetve lépéseket tesznek azok közelítése érdekében.⁹⁶

Említésre méltó még, hogy a hetvenes évek elejétől több jogszabály-tervezet született az európai társasági jog körében, amely a munkavállalók jogait is érintette.⁹⁷ A Bizottság 1970-ben terjesztette elő a RSZ 235. cikkére támaszkodó rendelet-tervezetét az Európai Részvénytársaság statutumáról, amely – egyebek mellett – az ún. konzern üzemi tanács létesítését is tervbe vette.⁹⁸ Ezt követően 1972-ben az ötödik társasági irányelv-javaslat⁹⁹ az ötszáz fő foglalkoztatotti létszám fölötti részvénytársaságok duális struktúrájának kialakítása körében a felügyelő bizottságban munkavállalói részvételt írt elő.¹⁰⁰ 1980-ban készült el az ún. Vredeling-irányelv, amely a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük való konzultációról rendelkezett a nemzetközi konszernnek esetében.¹⁰¹

csekélyebb. Az új munkáltató felelősségét az „unfair labor practice” esetére állapítja meg a vonatkozó (ún. szakszervezeti) törvény.

⁹¹ Ld. a Tanács Nyilatkozatát, OJ L 49/1., 1. 3. 1971.

⁹² Alvensleben 1992, 92.

⁹³ A bizottságot francia elnökéről Goldmann-bizottságnak is nevezik, a jelentést pedig Goldmann-jelentésnek. A jelentést 1972 szeptemberében terjesztették elő. A Bizottság a határokon átnyúló részvénytársasági egyesületekre vonatkozó irányelvet csak 1985-ben tette közzé (Tizedik társasági jogi irányelv); OJ C 1985/23. 11.

⁹⁴ Debong 1988, 4. E bizottság javaslatának 30. cikke irányozta elő a munkavállaló-védelmi szabályozást. Ld. Alsbaek 2000, 23.

⁹⁵ Alsbaek 2000, 22.

⁹⁶ Indokait és hátterét tekintve azonos, illetve erősen hasonló a csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EGK irányelv is.

⁹⁷ Sárközy Tamás utal rá, hogy a közösségi jog sikerei ellenére napjainkban is jelentős különbségek vannak a tagállamok között a vállalati jog terén, és megítélése szerint ezek a különbségek nem is nagyon fognak elmúlni. Sárközy 2003, 127.

⁹⁸ OJ C 124/1.

⁹⁹ OJ C 131/49.

¹⁰⁰ Berecz 1992, 98. Szécsényi 1994.

¹⁰¹ Ld. Berke 2004, 87.

A Gazdasági és Szociális Bizottság (szintén) már a hetvenes évek elején rámutatott a multinacionális koncentrációs tendenciáknak a munkavállalók érdekeit és a verseny szabadságához fűződő érdeket hátrányosan érintő hatásaira.¹⁰² Az EGK szerveinek a hetvenes évek elején jelentősen felerősödött szociálpolitikai aktivitása körében merült fel az irányelv által szabályozott problémakör, amelyre tehát – ahogy említettük – a vállalati fúziók és vállalat-, illetve üzemfelvásárlások irányították a figyelmet. A Párizsi Csúcstalálkozót (1972) követően 1974-ben a Szociálpolitikai Akcióprogram¹⁰³ már kifejezetten úgy rendelkezett, hogy szükséges lépéseket tenni a munkavállalók igényeinek és kedvezményeinek¹⁰⁴ a védelme érdekében a vállalati összeolvadások, koncentrációs lépések és racionalizálási intézkedések esetére.

2. A Bizottság javaslata

Az említett, a munkavállaló-védelmi, illetve szociálpolitikai szempontokat egyre erőteljesebben megjelenítő törekvések részeként 1974-ben született meg a Bizottság javaslata a munkavállalók igényeinek és kedvezményeinek a társasági fúziók, üzematruházasok és vállalati egyesüések esetében való védelméról szóló irányelv megalkotására. Miután az említett társasági jogi szabályozási törekvések (főleg a társaságok egyesülésére vonatkozó megállapodás) sikertelenek maradtak, a Tanács és a Bizottság ebben az évben határozták el egy általános munkajogi irányelv megalkotását. A szándék alapja a Szociálpolitikai Akcióprogram említett rendelkezése volt. A Bizottság 1974. május 29. napján tette közzé a javaslatát.¹⁰⁵ A javaslat a RSZ 100. cikkére támaszkodik. A javaslat lényeges – az irányelv értelmezése szempontjából is fontos - rendelkezései az alábbiak voltak.

a) A javaslat 1. cikke az annak hatálya alá tartozó tényállásokat úgy határozta meg, hogy az irányelvet alkalmazni kell a RSZ 58. cikk (2) bekezdése szerinti társasági fúziók és olyan üzematruházasok esetében, amelyek azzal következnek be, hogy az üzemet, termelési egységet, üzemrészt¹⁰⁶ vagy más munkaszervezeti egységet vagy ezek részeit személyek, személyek csoportja vagy vállalat más személyre, személyek csoportjára vagy más vállalatra átruház. Mindkét esetben az alkalmazás feltétele volt, hogy a korábbi munkáltató helyére másik munkáltató lép. A fúziók esetére való alkalmazás még a társasági egyesüésekre vonatkozó megállapodás szemléletét tükrözi. Ez azonban az irányelv hatályára vonatkozó rendelkezések körében felesleges volt.¹⁰⁷ Ennek magyarázata az, hogy a „munkaszervezeti egység” fogalma oly átfogó, hogy magában foglalja a munkáltató személyében bekövetkező (illetve lehetséges) változás valamennyi tényállását.¹⁰⁸ Az indokolás utal arra, hogy az üzematruházas

¹⁰² OJ C 116/16.

¹⁰³ Ld. I. fejezet 2.

¹⁰⁴ Vergünstigungen

¹⁰⁵ OJ C 104/1. Indokolással együtt: RdA 1975/124. (Utóbbi közlemény pontatlan; Alvensleben 1992, 95.)

¹⁰⁶ A javaslat nem a mai értelemben használta e fogalmat. Pontosabb megfogalmazás volna a melléktevékenységet végző üzem.

¹⁰⁷ Alvensleben 1992, 96.

¹⁰⁸ Hasonló szemléleti ellentmondást hordoz az irányelv hatályos megfogalmazása is, hiszen a „gazdasági egység” átruházása az összeolvadás esetére is alkalmazható, illetve ott is megvalósul.

fogalma magában foglalja a jogügylet alapján való átadás-átvétel eseteit is. Ilyen jogügyletként említette a tulajdonjog átruházásnak ügyleteit, a bérletet, haszonbérletet, használatba adást és a haszonélvezeti jog alapítását is. A jogalkotói szándék nyilvánvalóan a lehető legáltalánosabb szabály megalkotására irányult, amely minden elképzelhető átruházási tényállást szubszumál, amelynek során a munkáltató személyének változása bekövetkezhet. A javaslat megfogalmazása ugyanakkor arra is utalt, hogy a társaságok fölötti ellenőrzés megszerzése nem az irányelv hatálya alá tartozó tényállás, mert ezekben az esetekben nincs szó a munkáltató jogi identitásában bekövetkező változásról.¹⁰⁹ Bizonytalan volt a javaslat a részvény vagy üzletrészszerzés révén bekövetkező átruházások megítélésében. Ezekre az esetekre alkalmazni rendelte a 4. és 5. cikkben szabályozott felmondásvédelmi szabályokat, valamint a munkavállalók képviselővel való konzultáció szabályait (8. cikk). Az indoklás utalt továbbá arra is, hogy az irányelvet alkalmazni kell az 1973. évi kontroll-irányelv javaslat¹¹⁰ hatálya alá tartozó tényállásokban is. Ezek a tényállások a vállalkozásban való befolyásszerzés (ellenőrzési jogok megszerzéséről) tényállásai, és ilyenként megint csak érintetlenül hagyják a munkáltató minőségét.

b) A javaslat meglehetősen pontatlan, illetve komoly értelmezési nehézséget felvető rendelkezést tartalmazott az irányelv területi hatálya tekintetében (1. cikk). Úgy rendelkezett ugyanis, hogy azt alkalmazni kell függetlenül attól, hogy az átszállással érintett üzemek (munkaszervezeti egységek) egy vagy több tagállam területén található-e, illetve attól, hogy az átszállás olyan vállalkozások között valósul-e meg, amelyek egy vagy több tagállam területén, vagy egy vagy több harmadik állam területén található. A pontatlan megfogalmazás mindenesetre arra utalt, hogy az irányelv nem csupán a tisztán belső jogi szabályozás hatálya alatt megvalósuló, hanem a határokon átnyúlóan (az EGK területén) végrehajtott átadások-átvételek esetében is alkalmazandó.¹¹¹ A preambulum azt is nyilvánvalóvá tette, hogy az alkalmazás abban az esetben sem zárható ki, ha az üzem, vállalat a Közösség területén található, és azt harmadik állambeli vállalkozás veszi át. A javaslat 10. cikke (abból utólag teljes egészében törölt) olyan – lényegében nemzetközi magánjogi természetű¹¹² - szabályt tartalmazott, hogy az átszállások esetén az átszállást megelőzően a munkajogviszonyokra irányadó nemzeti jog rendelkezéseit kell alkalmazni (fenntartani). Ez a rendelkezés „rendszeridegen” volt a javaslat tárgyához képest, ezért viszonylag gyorsan és egyszerűen kikerült abból.

c) A javaslat 3. cikk (1) bekezdése tartalmazta a „munkaszervezeti egységek” átszállásához kapcsolódó alapvető joghatást, nevezetesen azt, hogy az átadóval (átruházóval) fennálló munkajogviszonyokból származó minden jog és kötelesség „minden további nélkül” a szerző félre száll át. A „minden további nélkül”

¹⁰⁹ Erre az a megközelítés utal, hogy az átszállási ügyleteknek együtt kell járniuk a munkáltató személyének megváltozásával.

¹¹⁰ OJ C 1973/92.

¹¹¹ Olyan esetekben tehát, amelyekben az átvevő az üzem (vállalat) székhelyéhez képest másik tagállamban található.

¹¹² Három évvel az irányelv megszületése után létrejött a Római Egyezmény (1980), amely rendezte a jogválasztás lehetőségét és korlátait, valamint az ennek hiányában irányadó nemzeti jog alkalmazására vonatkozó szabályokat. Ld. Berke 2002, 105.

megfogalmazás az egyesülési megállapodás említett tervezetéből származott, és azt kívánta nyomatékosítani, hogy a munkajogviszonyok átszállásának joghatása automatikus és (a szabály) kogens természetű.¹¹³ A 3. cikk (1) bekezdés 3. mondata érvénytelennek nyilvánított minden olyan megállapodást az átruházó és a szerző fél között, amely az említett joghatás kizárására vagy korlátozására irányul. Kiemelendő, hogy a javaslat kifejezetten munkajogviszonyt és nem munkaszerződést említ, ezért az utódlási joghatás minden a jogviszony tartalmát adó jogra és kötelességre kiterjedt.¹¹⁴

d) A javaslat 3. cikkének (2) és (3) bekezdései rendelkeztek az átruházó által megkötött kollektív szerződéses rendelkezések szerző fél általi fenntartásának kötelességéről,¹¹⁵ azzal, hogy differenciáltan közelítettek az üzemi megállapodásokhoz és a munkáltató által megkötött (egy munkáltatóra kiterjedő hatályú) kollektív szerződésekhez, illetve az ún. ágazati (egyes tagállamokban szakmai) megállapodásokhoz.¹¹⁶ Az előbbieket tekintetében az azokból származó jogok és kötelességek átszállását írta elő, utóbbiaknál kifejezetten „a munkafeltételek fenntartásáról” szövegezt. Az utóbbi, a (3) bekezdésben található szabályt nem kellett alkalmazni akkor, ha az átvevő (szerző fél) másik kollektív szerződés hatálya alá tartozott. A fenntartás kötelessége tehát ezekben az esetekben nem terhelte az új munkáltatót. Míg az indokolás szerint az előző esetben „logikus” volt, hogy az átvevő minden tekintetben az átadó helyére lépjen, addig az ágazati kollektív szerződések esetében a javaslat nem kívánt beavatkozni a koalíciós szabadságba.¹¹⁷ A fenntartás kötelessége időben nem volt korlátozott. A munkafeltételek fogalmáról a javaslat nem rendelkezett. Az irányelv 1977-ben elfogadott szövege nem tartalmaz differenciálást a kollektív megállapodások különböző fajtái tekintetében.

e) A 4. cikk (1) bekezdése rendelkezett a munkavállalók munkáltatói (rendes) felmondás elleni védelméről. Az első mondat eltiltotta az átszállással indokolt munkáltatói felmondást. Kivételként említésre került mindenestre a „kényszerítő üzemi okból” való felmondás. A javaslat – a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - az áthelyezést¹¹⁸ is csak ez utóbbi okból kívánta lehetővé tenni. A munkajogviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódott az irányelv egy másik, napjainkig sokat vitatott, és az európai bírói gyakorlatban mindeddig egy alkalommal értelmezett szabály is. Az irányelv hatályos szövege 4. cikk (2) bekezdésében található szabályt a javaslat 4. cikk (3) bekezdése tartalmazta. Az elképzelés az egyesülésekről szóló

¹¹³ von Alvensleben 1992, 99.

¹¹⁴ A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmának kérdéséhez ld. Kiss 2005, 214.

¹¹⁵ Látható, hogy a dogmatikai konstrukció már a javaslatban sem azonos a munkajogviszonyok tekintetében alkalmazottal. Ott ugyanis valóban „jogutódlásról” van szó, míg a kollektív szerződések esetében csak az azokban foglalt feltételeket kell fenntartani az új munkáltatónak. Kollektív szerződésbeli alanyi pozíciók tekintetében való utódlásról elsősorban, és az esetek túlnyomó részében azért nem lehet szó, mert az ún. ágazati kollektív szerződések esetében ez fogalmilag kizárt, hiszen azok hatálya általában a munkáltatói érdekképviseleti tagsághoz, vagy esetleg a kiterjesztéshez (a magyar jogban: Mt. 34-35. §) kapcsolódik. Magában a javaslatban is ez tükröződik.

¹¹⁶ Ezek összehasonlító elemzését is ld. Kiss 2005, 372.

¹¹⁷ Kiss 2005, 343.

¹¹⁸ Itt nem a magyar munkajog háromoldalú megállapodásáról van szó, hanem a munkáltatónak arról az egyoldalú nyilatkozatáról (utasításáról), amellyel a munkavállalót másik munkahelyen való munkavégzésre kötelezi. A magyar jog ezt a lehetőséget általában csak kivételen és átmenetileg ismeri (Mt. 105. §).

említett megállapodás-tervezetből származik.¹¹⁹ Megfogalmazása szerint ha a munkajogviszony (bármelyik fél általi) megszüntetésére azért került sor, mert az átszállás a munkafeltételek lényeges megváltozásával járt, úgy ezt olyanként kell tekinteni, mintha a megszüntetés a munkáltató oldalán felmerült okból történt volna.

f) A 6. cikk a munkajogviszonyok folyamatosságának szabályát mondotta ki.¹²⁰ Ennek lényege az volt, hogy az átruházóval munkajogviszonyban töltött időt a szerző fél nála eltöltött munkajogviszonyként köteles figyelembe venni. Ez egyébként kézenfekvően következik a 3. cikknek a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásra vonatkozó szabályából is.¹²¹

g) Az átszállással érintett munkavállalói képviselők védelmét a 7. cikk irányozta elő, oly módon, hogy a fúziók és az üzemátruházások nem érintik az ő funkcióikat.

h) A javaslat egyik legtöbbet vitatott rendelkezése a munkavállalók tájékoztatásával és a velük való konzultációval volt kapcsolatos.¹²² A 8. cikk (1) és (2) bekezdése szerint az átruházó és a szerző munkáltató azonos időpontban, mégpedig a tervezett ügylet megvalósítását megelőző időpontban köteles volt a nála működő munkavállalói képviselőket tájékoztatni, illetve velük konzultálni. Látható, hogy a javaslat abból a személetről indult ki, hogy az átvevő félnél foglalkoztatottak részéről ugyanaz a védelmi, illetve információ-igény áll fenn, mint az átszállással egyébként közvetlenül érintett munkavállalók (és képviselőik) oldalán. Ez a helyzet abban az esetben kétségtelenül fennáll, ha az átvett munkaszervezeti egység „betagolódik” az átvevő munkáltató munkaszervezetébe; ez azonban a javaslat hatálya alá tartozó ügyleteknek csak egy részében valósul meg.¹²³ Jellegzetesen nem ez a helyzet, ha a vállalat átvételére (a javaslat szóhasználatában fúzióra, illetve vállalati egyesülésre) tisztán pénzügyi befektetési indokkal, vagy piacszerzési szándékkal kerül sor. A tájékoztatás és konzultáció időpontjának meghatározása, illetve meghatározatlansága már akkor is aggályokat támasztott. A bizonytalanság ott jelentkezett, hogy nem lehetett pontosan értelmezni a rendelkezést abban a tekintetben, hogy az említett munkáltatói köteleességek az átvétel alapjául szolgáló jogügylet előtt esedékesek-e, avagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának tényleges megváltozása előtt. A két időpont ugyanis nem esik feltétlenül egybe (sőt az esetek túlnyomó részében elkülönül).¹²⁴ A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó eljárás sajátos intézménye volt, hogy amennyiben a konzultáció során a felek nem tudnak megállapodni a munkavállalókat

¹¹⁹ A tervezet 30. cikkének 2. pontja tartalmazta csaknem azonos megfogalmazásban, azzal azonban, hogy ott arra az esetre vonatkozott, amikor a munkavállaló nem fogadta el a munkáltatónak másik államban(!) való foglalkoztatásra irányuló ajánlatát. A 4. pont a munkafeltételek „egyéb” lényeges megváltozása esetére is alkalmazni rendeli a szabályt.

¹²⁰ Hasonló fordulattal, mint a LB MK 154. számú állásfoglalása 1992-ben.

¹²¹ Azonosan von Alvensleben 1992, 102.

¹²² Lényegében az e tárgyban viták vezettek oda, hogy a Goldmann-jelentés, illetve a javaslat közel tizenöt évig nem öltött a Bizottság által közzétett irányelv-javaslat formát.

¹²³ von Alvensleben 1992, 102.

¹²⁴ A napjainkra kialakult értelmezés szerint az átszállás időpontja az az időpont, amikor a „munkáltatói hatalom” ténylegesen átszáll az átvevőre.

érintő kérdésekben, úgy bármelyik fél döntőbíróként hívhatott fel.¹²⁵ Ebben a tekintetben a Bizottság minden addigi kezdeményezésénél messzebb ment, hiszen az ún. „echte Mitbestimmung” megvalósítását tűzte ki.¹²⁶ A korábbi tapasztalatok alapján a Bizottság joggal számolhatott a javaslat e részét érintő heves vitákkal, sőt elutasítással.

i) A javaslat 9. cikkében az ún. üzemi biztosító pénztárak körében fennálló munkavállalói igényekről rendelkezett. Ezek általában munkáltatói szinten működtek (működnek) a tagállamokban, azonban gyakori az ún. „üzemek feletti” biztosító pénztár is. A javaslat mindkettőre kiterjedt; csak a kötelező (állam által szervezett) társadalombiztosítás szolgáltatásait nem érintette.¹²⁷

j) A 12. cikk egyértelművé kívánta tenni, hogy a javaslat csak a társasági fúziók, üzemszállások és vállalati egyesülések esetében alkalmazandó minimális szabályokat kívánja meghatározni. Ennek megfelelően úgy rendelkezett, hogy a munkavállalók vagy képviselőik számára kedvezőbb tagállami szabályokat érintetlenül hagyta, azok további alkalmazását (illetve ilyenek későbbi hatályba lépését) nem tiltotta el.¹²⁸

3. A munkáltató személyében bekövetkező változás a tagállamok munkajogában az irányelv megszületésének időszakában

A javaslat, illetve utóbb az irányelv a RSZ (akkor hatályos) 100. cikkére támaszkodott.¹²⁹ A 100. cikk szerint a Tanács – a Bizottság javaslatára az Európai Parlamenttel és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal való konzultáció után – egyhangú döntéssel irányelveket bocsát ki a tagállamok azon törvényeinek, rendeleteinek és közigazgatási előírásainak közelítésére, amelyek közvetlen hatással vannak a közös piac létrehozására vagy működésére. E jogalapot illetően az irányelv megszületésekor említésre méltó viták vagy nézeteltérések nem alakultak ki.¹³⁰ Igaz,

¹²⁵ Az intézményt egyébként német mintára alkották meg, az akkor már hatályos Betriebsverfassungsgesetz 112. §-a alapján. Ehhez ld. Kiss 2005, 537.

¹²⁶ Ld. Fitting 2004, 1249. Az „echte Mitbestimmung” a munkavállalói érdekképviselőt együttdöntési joga; jogi természetét tekintve az Mt. 65. § (1) bekezdéséhez hasonlatos. A munkavállalói képviselő nyilatkozata nélkül a munkáltatói döntés érvénytelen. Ld. még Kiss 2005, 438.

¹²⁷ Bley 2001, 122.

¹²⁸ A munkajogi tárgyú irányelveknek ez a személete napjainkra általánosnak mondható, és egyébként következik a RSZ (Amszterdami Szerződéssel beiktatott) 137. cikk (2) bekezdésének rendelkezéséből is, mely szerint a Tanács a 136. cikkben meghatározott szociálpolitikai célok megvalósítása érdekében minimumszabályokat állapíthat meg.

¹²⁹ A közösségi szociálpolitikai hatásköröket is lényegesen érintő, illetve az EGK- szerződést a 100a. cikkel kiegészítő Egységes Európai Okmány (1986) csak egy évtizeddel később született meg. (A korabeli 100. cikk (tartalmilag) a RSZ hatályos 94. cikkében található.) Ld. Kecskés 2003, 416.

¹³⁰ A 100. cikk korabeli alkalmazásához és értelmezéséhez ld. Beutler 1987, 375. Alvensleben elemzi a jogalappal kapcsolatos – elméleti – dilemmákat (1992, 39.). Utal arra, hogy a közösségi szociálpolitikának a hosszán (a nyolcvanas évek végéig) uralkodó tanok tisztán versenypolitikai funkciót tulajdonítottak. Ez a szemlélet a RSZ keletkezése körüli vitára megy vissza, amelyben – amint utaltunk rá – a francia álláspont az volt, hogy a nemzeti gazdaság versenyképtelenné válik a közös piacon, amennyiben a gazdaság „szociális terhei” közösségi szabályozás révén nem egyenlítődnek ki. Más tagállamok álláspontja, elsősorban a német vélemény szerint a szociális terhek az adott nemzetgazdaság piaci adottságának tekinthetők. Ezek az adottságok a közös piac működése révén kiegyenlítődnek. A jogalappal kapcsolatos irodalmi dilemmák – különösen utólag –

hogy 1977-re a közösségi jogalkotás már maga mögött hagyta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 75/129/EGK irányelvet, amely ugyancsak a 100. cikkre támaszkodott.¹³¹ A javaslat és később az elfogadott transzfer-irányelv indokolása (preambuluma) is utal arra, hogy a munkavállalók védelme tekintetében a tagállamok között az irányelv hatálya alá tartozó ügyletek szabályozásában lényeges különbségek állnak fenn, amelyeket a közösségi szabályozás csökkenteni kíván. Megállapítja továbbá, hogy e különbségek a közös piac működésére közvetlen hatással vannak. Az indokolás záró fordulata a RSZ 117. cikkét is felhívja. E rendelkezés – az EGK létrejöttékor kialakult kompromisszum¹³² eredményeként – a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását, illetve a tagállamokban e tekintetben fennálló különbségek kiegyenlítését, mint közösségi célt rögzítette. A kompromisszumra elsősorban a 117. cikk azon fordulata utal, hogy a szociálpolitika területén való fejlődést és a szociális rendszerek harmonizációját a közös piac működése önmagában is elősegíti. Ilyen eszköznek tekintette továbbá a RSZ az abban előírt eljárásokat,¹³³ valamint a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítését (azaz az irányelveken keresztül megvalósuló harmonizációt).

A tagállamok korabeli jogi szabályozásának áttekintése kétségtelenné teszi az irányelv tárgykörében megnyilvánuló lényeges különbségek fennállását. A következőkben a német, a francia és a brit jog korabeli megoldásait vázoljuk fel.¹³⁴

valóban jelentéktelennek minősíthetők, hiszen az irányelv keletkezésének időszakára a 100. cikk értelmezésének és alkalmazásának kérdései – legalábbis a szociálpolitika területén – letisztultak. Az uralkodó vélemény úgy foglалható össze, hogy a 100. cikk alapján kibocsátott irányelvek tisztán (a 117. cikkben rögzített) szociálpolitikai cél megvalósítása érdekében nem alkalmazhatók; a 100. cikk alkalmazásának tényállási eleme, hogy a szabályozott tárgykör közvetlen hatással legyen a közös piac működésére. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy nehéz elképzelni olyan szociálpolitikai lépést, amelynek ne volna egyúttal gazdaságpolitikai (versenypolitikai) jelentősége is. Ez különösen igaz a munkafeltételek szabályozására, és e körülmény jelentősen tágította a közösségi jogalkotó mérlegelési jogkörét a szociálpolitikai tárgyú szabályok jogalapjának megválasztásában. A korabeli 117. cikk konkrét jogalkotási felhatalmazást nem tartalmazott, csupán utalt a 100. cikk alapján kibocsátott irányelvekre. Összességében tehát a 100. cikk az irányelv megalkotásakor a jogalap tekintetében kielégítőnek mutatkozott. Az EGK önálló szociálpolitikai hatáskörének kialakulása szempontjából kiemelkedő jelentősége volt a Defrenne II. ügyben (1976-ban) megszületett ítéletnek, ez azonban az irányelv megszületésekor nem képezte megfontolások tárgyát. [43/75. (1976) ECR 455.] A korabeli 235. cikk szubszidiárius felfogásából folyóan ez a rendelkezés lehetséges jogalapként szintén nem jött szóba.

¹³¹ Ennek keletkezéséhez ld. Kiss 2001, 172.

¹³² Beutler 1987, 437.

¹³³ A munkavállalók szabad mozgása körében a 48-51. cikk rendelkezéseit, a mezőgazdaság tekintetében alkalmazott 39. és 41. cikket, a szociálpolitikai kérdésekben a 118. cikk alapján való együttműködést, az Európai Szociális Alap 123-127. cikk szerinti működését, a szakképzési politika 128. cikk szerinti alapelveinek meghatározását.

¹³⁴ Más tagállamok áttekintéséhez ld. különösen Felsner összehasonlító jogi monográfiáját. A részletesebben bemutatott nemzeti jogokon túl említésre méltó, hogy az olasz jog az 1917. szeptember 2. napján kibocsátott rendeletben szabályozta először az üzem átszállásának munkajogi jogkövetkezményeit. Ezt az 1924. november 13. napján kibocsátott 1825. számú Királyi Rendelet fejlesztette tovább. E rendelet 11. cikkének rendelkezéseit vette át 1942-ben a Codice Civile 2112. cikke, amely előírta az üzem átruházása esetén a munkaszerződés a szerző féllel változatlanul fennáll, illetve rendelkezett az átadó és az átvevő együttes (egyetemleges) felelősségéről is. A Codice Civile említett rendelkezése 1990-ig változatlanul hatályban maradt; Olaszország a 77/187/EGK irányelvből folyó jogharmonizációs köteletségét – számos okból és egyébként más irányelveknél is szokásosan - jelentős késedelemmel teljesítette. Ld. Hernichel, 1992.

3.1. A „Betriebsübergang” a német munkajogban

A német munkajogban a munkáltató személyében bekövetkező változás megítélésében a BGB 613a §-ának 1972-ben történt beiktatása hozott fordulatot. Ez a Betriebsverfassungsgesetz novellájával történt meg 1972. január 19. napi hatállyal. A törvényjavaslat indokolása¹³⁵ szerint a kormány nem tette magáévá azt a korabeli álláspontot, hogy az üzemátszállásra¹³⁶ vonatkozó munkáltatói döntéseket alávesse az üzemi tanács együttdöntési jogának.¹³⁷ Ehelyett azt a megoldást választotta, hogy a BGB-ben általános szabályt alkot a munkajogviszonyoknak az üzemátszálláskori sorsát illetően. A javaslat, illetve a BGB 613a § a korábbi bírói gyakorlatra támaszkodik; az abban kialakult elveket a polgári jog általános szabályaiként rögzíti. Az indokolás úgy fogalmaz, hogy az üzemátszállásra vonatkozó polgári jogi szabályok alkalmazása ugyanakkor szükségtelen az egyetemes jogutódlás (a gazdasági társaságok átalakulása és egyesülése) eseteiben. A 613a § első mondata úgy rendelkezett, hogy amennyiben egy üzem vagy üzembrész jogügylet alapján másik birtokosra¹³⁸ száll, úgy az az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokból származó jogok és köteleességek alanya lesz.¹³⁹ A második mondat a korábbi munkáltató és az új birtokos egyetemleges felelősségét állapítja meg az átszállás időpontját megelőzően keletkezett (munkáltatói) köteleességekért, feltéve, hogy azok az átszállást követő egy éven belül esedékesek (lesznek). Az utóbbi szabályt nem alkalmazandó a jogi személyek összeolvadással vagy átalakulással való megszűnése esetében.

Az említett szabály beiktatását megelőzően a német munkajog a polgári jog hagyományos jogintézményi, illetve dogmatikai keretei között igyekezett kezelni a Betriebsübergang problematikáját.¹⁴⁰ A korszak német munkajogának mértékadó feldolgozása, a Hueck – Nipperdey-féle (egyébként mintegy kétezer oldal terjedelmű) Lehrbuch „a munkajogviszony átruházása” fejezetcím alatt tárgyalja a kérdést.¹⁴¹ A munkajogviszonybeli jogutódlás körében megkülönbözteti a munkajogviszonynak mint egésznek, és az abból származó egyes jogoknak és köteleességeknek az átruházását. Utóbbiak tekintetében a tartozásátvállalás és az engedményezés polgári jogi szabályait hívja fel. Leszögezi, hogy a BGB az egész kötelmi viszony átruházásnak jogintézményét nem ismeri, ezért vitatott a kötelelemnek mint „organizmusnak” a jogügyleti átruházhatósága. Az erre irányuló gazdasági szükséglet fennállása azonban vitathatatlan, különösen a vállalkozások átruházása esetében,¹⁴² ezért a korabeli joggyakorlat (és jogtudomány) elfogadja a kötelmi viszony egészben

¹³⁵ Közli Seiter 1980, 152.

¹³⁶ Betriebsübergang

¹³⁷ Az ún. „echte Mitbestimmung” szabályainak.

¹³⁸ A birtokos (Inhaber) fogalom használata itt csak arra utal, hogy az üzem, üzembrész fölötti hatalom, az „üzemeltetés” jogi lehetősége nem csupán tulajdonjogi jogcímen lehetséges.

¹³⁹ „Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.”

¹⁴⁰ Hueck – Nipperdey 1959, 462. Ez a megállapítás azonban valójában csak a munkajogviszony joga tekintetében helytálló. A Betriebsübergang jogintézményéhez kapcsolódó kollektív munkajogi kérdések már a húszas évektől jelentkeztek az irodalomban. Ld. Jacobi 1927, 228.

¹⁴¹ Említésre méltó, hogy ugyanebben a körben tárgyalják a munkaerő-kölcsönzést is (471.).

¹⁴² Hueck – Nipperdey 1959, 463.

való átruházásnak lehetőségét.¹⁴³ Ennek jellegzetes esete az üzem átruházása, amelynek gyakorlati megítélése az, hogy ezekben az esetekben a felek kifejezett hozzájárulása nélkül is átszállnak az üzemben foglalkoztatottak munkajogviszonyai az üzem megszerzőjére.¹⁴⁴ A szerzők mindenestre kétségesnek tartják e felfogás tételes jogi megalapozottságát. Ennek alapja az, hogy a BGB 613. § második mondata úgy rendelkezett (illetve ma is úgy rendelkezik), hogy a szolgálati szerződés szolgálatra kötelezettjének a kötelmi szolgáltatása kétség esetén a jogosult oldalán nem ruházható át. A munkavállaló hozzájárulása nélkül tehát a munkavállaló szolgáltatására irányuló munkaadói igény átruházása nem lehetséges. (Ennyiben tehát a Dienstvertrag a jogosulti oldalon is személyes természetű.) Megállapítják ugyanakkor, hogy az akkor uralkodóvá váló felfogás szerint a BGB 613. § második mondatában foglalt szabály alóli kivétel, hogy a munkavállalói szolgáltatás a munkavállaló hozzájárulása nélkül is átruházható az üzem megszerzőjére. A (dogmatikai) problémát az okozza, hogy a második mondat ún. értelmezési szabály, azaz nem alkalmazható, ha a felek akaratából más következne. Kétségtelen ugyanakkor, hogy jelentős munkaadói és népgazdasági érdekek¹⁴⁵ szólnak amellett, hogy a munkavállaló az üzem megszerzőjével szemben is (hozzájárulása nélkül) kötelezett legyen, mert az ettől eltérő értelmezés a vállalkozás (üzem) átruházását rendkívüli mértékben elnehezíti,¹⁴⁶ illetve a vállalkozás (üzem) tevékenységének ellehetetlenüléséhez és megszüntetéséhez vezethet. Ez és a gyakorlati tapasztalatok is arra mutatnak, hogy a BGB 613. § második mondata – mivel különleges körülmények ezt indokolják – az üzemátszállás eseteiben nem alkalmazható. Másként tehát azokban az esetekben, ha a munkavállaló a szolgáltatásának teljesítését nem kifejezetten egy meghatározott üzem számára ígérte,¹⁴⁷ illetve ha a jogviszony – a szolgáltatás jellegénél fogva - nem kötődik olyan szorosan a munkaadó személyéhez, hogy az alanycsere a szolgáltatás tartalmi megváltozásával is járna,¹⁴⁸ vagy a munkavállaló oldalán a körülmények alapján a munkajogviszony új munkaadónál való folytatása nem várható el.¹⁴⁹

Azt mondhatjuk, hogy a német joggyakorlat az említett vonatkozásban viszonylag gyorsan kielégítette a gyakorlati igényeket, azaz gyorsan elismerte a

¹⁴³ Azonosan: Nörr – Scheyhing 1983, 246. „Eine junge Rechtsfigur”, említik a szerzők a nyolcvanas évek elején született monográfiájukban. A feldolgozás kiterjed a BGB 613a. §-t megelőző időszakra is. Az annak nyomán kialakult tényállást a „vom Gesetz angeordnete Vertragsübernahme” fejezetcím alatt tárgyalják. Id. mű 264. Larenz – már a BGB 613a. 1980. évi módosítását követően – a „Dienstvertrag” feldolgozása során utal arra, hogy a szolgálati szerződés körében az elmélet és a gyakorlat elfogadja (elfogadta) a „Vertragsübernahme” gondolatát. Ehhez képest a szolgálati szerződés egyik alfajaként kezelt munkaszerződés tekintetében a BGB (akkor már) kifejezett speciális rendelkezést tartalmaz. Larenz 1986, 316.

¹⁴⁴ A munkavállaló személyében való alanycsere a személyes teljesítés kötelessége miatt nem jöhet szóba. A BGB 613. § a személyes teljesítés kötelességét azzal fejezi ki, hogy „der Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten.”

¹⁴⁵ Hueck – Nipperdey 1959, 465.

¹⁴⁶ Seiter utal arra, hogy a korábbi gyakorlat új munkaszerződés megkötésével küszöbölte ki a BGB szemléletéből következő nehézségeket. Seiter 1980, 24.

¹⁴⁷ Hueck – Nipperdey 1959, 466.

¹⁴⁸ Pl. beteggondozásra, személyi titkári feladatokra vagy más tisztán személyes szolgálatokra irányuló szerződéseket esetében.

¹⁴⁹ Hueck – Nipperdey erre a korabeli bírói gyakorlatból olyan példát hoz (466.), amely az irányelv 4. cikk (2) bekezdés alkalmazása, illetve a későbbi német joggyakorlat szempontjából is figyelemre méltó. A példa a szerkesztő munkajogviszonya abban az esetben, ha az üzem átruházása egyúttal a hírlap politikai irányultságának a megváltozásával is jár.

munkavállalói szolgáltatásra vonatkozó igény átruházhatóságát (a munkavállaló hozzájárulásának hiányában is). A másik – gyakorlatilag is érzékeny - probléma azonban az volt, hogy az üzem átruházásra irányuló megállapodás eltérő rendelkezésének milyen hatálya van az érintett munkajogviszonyok tekintetében. A kérdés tehát e vonatkozásban úgy merült fel, hogy amennyiben az átruházásra irányuló ügyletben a felek nem állapodnak meg a munkajogviszonyok vagy a munkajogviszonyok egy része munkavállalói szolgáltatásának átruházásában (engedményezésében), úgy ez milyen konzekvenciákkal jár maguknak a munkajogviszonyoknak a vonatkozásában. Hueck-Nipperdey de lege ferenda szükségesnek tartja, hogy az akkor a jogirodalomban uralkodó nézet tételes jogi szabályozást kapjon. E nézet¹⁵⁰ lényege az volt, hogy az üzem átszállásával az ahhoz kapcsolódó munkajogviszonyok szükségképpen, az ő akaratától függetlenül szállnak át a szerző félre, és neki csak a Kündigungsschutzgesetz alapján van lehetősége a jogviszonyok megszüntetésére. Törvényes jogalap hiányában azonban kétségesnek tartják a szerzők ezt a felfogást. Ennek alapja csak a felek hallgatóságos hozzájárulása lehetne a munkajogviszony egészében való átruházásához, illetve a tartozásátvállaláshoz. A fő kérdés ugyanakkor éppen az, hogy az átruházásra irányuló ügylet eltérő rendelkezése érvényes-e, hiszen ebben az esetben a felek hozzájárulására nem lehet következtetni. A jogalkalmazásban és a jogtudományban uralkodó eltérő álláspontokon túl a szerzők kiemelik a munkajogviszony kényszer jellegű átszállásának gazdasági következményeit is. Ez az érvelés többször is visszaköszön (és nemcsak Németországban) az irányelv és a nemzeti jogok szabályozási személetével kapcsolatban. Erős gazdasági megfontolások szólhatnak ugyanis amellet, hogy az üzem megszerzője ne kényszerüljön valamennyi munkavállaló tekintetében munkáltatói pozícióba lépni, hiszen ez elnehezíti a gazdaságilag egyébként kívánatos vállalat- és üzemátruházásokat.¹⁵¹ Összességében tehát a német joggyakorlat az átruházási ügyletben megengedte kizárni a munkajogviszonyok átszállását; kizárólag a felek akaratán múlt tehát, hogy a átruházó megtartotta-e munkáltatói minőségét vagy sem. Eltérő megállapodás hiányában a feleknek a munkajogviszonyok folytatására irányuló akaratát vélelmezni kell, hiszen a szerző félnek is érdeke az átszállás, feltéve természetesen, az üzemet annak továbbvitele szándékával szerezte meg. (A munkajogviszonyok átszállását kizáró megállapodás erre utal.) A munkajogviszony tehát a maga egészében száll át – legalábbis a munkavállaló kifejezett eltérő nyilatkozata hiányában. (Ez következik a munkabér-igényének átruházásával kapcsolatos hallgatásából.) E megközelítésből származik a német (és ma már a közösségi) munkajognak a jogintézménnyel kapcsolatos napjainkig jelentős problémája, a munkavállaló ellentmondási joga.¹⁵² A munkavállaló hallgatóságos hozzájárulásának elismeréséből ugyanis az következik, hogy ő (feltéve, hogy

¹⁵⁰ Hueck – Nipperdey 1959, 467. Az említett álláspontot képviselték a német munkajog más klasszikusai, Nikisch, Molitor, Dietz, Hörnig és mások. Nikisch azzal indokolja álláspontját, hogy a munkajogviszonyok esetleges megszűnése (megszüntethetősége) alapvetően idegen a felmondásvédelem gondolatától. Nikisch 1961, 659. A Hueck – Nipperdey-féle szemlélettel ellentétesen Nikisch által kifejtett vélemény szerint: „Gehört der Arbeitnehmer trotz des Arbeitgeberwechsels weiterhin dem Betrieb an, behält er die Rechtsstellung, die er auf Grund seiner bisherigen Betriebszugehörigkeit erworben hatte.” Ld. Nikisch 1961, 662.

¹⁵¹ Amint később utalunk rá, az angol jogban ez a szempont utat tört magának. Hasonló megfontolások vezették a közösségi jogalkotót akkor, amikor a felszámolási eljárásokban való átruházást (ma már bizonyos megszorító feltételekkel) kivette az irányelv tárgyi hatály alól.

¹⁵² Widerspruchsrecht

egyáltalán értesül az átruházásról) kifejezett nyilatkozatával ellentmondhat a jogviszony egészében való átszállásának, azaz jogai tekintetében a tartozásátvállalásnak, kötelességei tekintetében az engedményezésnek. Az átadó munkáltatónak az átszállást megelőzően keletkezett tartozásai vonatkozásában a német munkajog azon az állásponton volt, hogy az átszállás időpontját követően a jogelőd mindaddig nem szabadul a munkavállalóval szembeni (vagyoni) kötelmeitől, ameddig az átszállás időpontjától számított felmondási idő le nem jár.¹⁵³ Említésre méltó, hogy abban az esetben, ha a munkáltatói vagyon a maga egészében száll át (általános jogutódlás révén, azaz örökléssel, részvénytársaságok egyesülésével, részvénytársaság vagyonának közttestület általi átvételével, részvénytársaság vagy korlátolt felelősségű társaság átalakulásával), a német jog – magától értetődően – abból indult ki, hogy a jogutód a munkajogviszonyok tekintetében is a jogelőd helyére lép.¹⁵⁴ Az utódlás a törvény alapján (ex lege) következik be, így ebben az esetben a munkavállaló ellentmondási joga szóba sem jöhet.¹⁵⁵

Az 1972-ben hatályba lépett BGB-módosítás számos tekintetben egyértelművé tette a munkáltatói alanycsere megítélését.¹⁵⁶ Bevezette ugyanis az üzemátszálláshoz kapcsolódóan a munkajogviszonyoknak a törvény erejénél fogva bekövetkező átszállását, illetve egyúttal az átadó (jogelőd) felelősségét az átszállást követő időszakban érvényesített (de azt megelőzően keletkezett) munkavállalói igényekért.¹⁵⁷ A beiktatott 613a § kizárólag a jogügylet alapján való üzemátszállás munkajogi joghatását kívánta rendezni;¹⁵⁸ nem terjedt ki azokra a tényállásokra, amikor az üzem vagy üzemszervezés univerzális szukcesszió keretében száll át.¹⁵⁹ A BGB 1980. évi

¹⁵³ Hueck – Nipperdey 1959, 470.

¹⁵⁴ Ez következik egyébként a 613. § második mondatából is, amely az átruházásra, nem pedig a munkavállalói szolgáltatás örökölhetőségére vonatkozik.

¹⁵⁵ Természetes személy munkáltató esetében a helyzet mindenesetre kevésbé egyértelmű, hiszen a munkavállalói szolgáltatás szorosan tapadhat a munkáltatóhoz. Érvényes tehát az a munkaszerződéses megállapodás, hogy a munkajogviszony a munkáltató halálával megszűnik, illetve nem száll át az örökös(ök)re.

¹⁵⁶

¹⁵⁷ Megemlítjük, hogy az Akademie für Deutsches Recht Munkajogi Bizottsága már 1938-ban javaslatot tett olyan törvény megalkotására, amely az üzem átszállásának esetére a munkajogviszonyok (egészben való) átszállását írta volna elő, ráadásul azzal, hogy az átadó és az átvevő ettől eltérő megállapodása érvénytelen. Ld. Gaul 1993, 29. Ugyanő utal arra, hogy a BGB 571. § (1) bekezdésére támaszkodó értelmezési kísérletek is megjelentek (pl. Nikisch 1961, 560.). Ezek analógiát kerestek a bérleti jognak alapvetően szociálpolitikai indíttatású azon rendelkezésével, hogy a (lakás)bérleti jogviszony a bérlet tárgyának elidegenítése esetén is fennmaradhat. (A „Kauf bricht Miete” tehát itt alapvetően szociális megfontolások alapján nem érvényesül. Kétségtelen, hogy dogmatikailag itt is arról van szó, hogy valamely dolog, vagy dologösszesség átruházásához az ahhoz szorosan kapcsolódó egyéb jogviszonyok átszállásának jogkövetkezménye tapad. Az uralkodó álláspont azonban ez a megoldás a bérleti jog kivételes rendelkezése, ezért – jogalkotói döntés hiányában – a szerződési jogviszony jogában nem alkalmazható. Gaul 1990, 30.)

¹⁵⁸ Gyakorlatilag a BGB 613a § hatályba lépésével egyidejűleg fogalmazta meg javaslatát a német munkajog kodifikációját előkészítő bizottság is. (A német munkajogban ezek a törekvések időről-időre visszatérnek. A legutóbbi a német egyesítéshez kapcsolódott; az összes többihez hasonlóan sikertelen volt.) A javaslat 80f – 80i. §§ rendelkeztek a munkajogviszonyból származó jogok és kötelekéségek átszállásáról az üzem vagy üzemszervezés átruházása esetére, illetve az átszálláshoz kapcsolódó egyéb joghatásokról (felelősségi kérdésekről, felmondási védelemről). Bár a javaslat – a maga egészét illetően – soha nem valósult meg, az üzemátszállás intézményének körében kialakított elképzelések nem maradtak hatástalanok. A BGB 613a § 1980. évi módosításában annak több elemével találkozhatunk.

¹⁵⁹ Gaul 1990, 33. Az Umwandlungsgesetz ezen a helyzeten változtatott, lényegében azzal, hogy a BGB 613a §-t alkalmazni rendelte az átalakulási tényállásokban is. Ez a megoldás erősen vitatott (ld. pl. Wollenschläger - Pollert 1996, 588.), ám a kiterjedt irodalom megoldást talál a felmerülő jogalkalmazási problémákra. Ld. Müller-

jogharmonizációs célú módosítása alakította ki a hatályos szabályozást.¹⁶⁰ A BGB 613a. § beiktatása utáni német fejlődés lényegesebb elemeit az V. fejezetben mutatjuk be.

3.2. A „cession d' entreprise” a francia munkajogban

A francia munkajog az irányelv megszületésének időszakában már csaknem fél évszázados múltra tekinthetett vissza a munkavállalók védelmének a vállalatok, üzemek, üzembrészek átruházása esetére való szabályozásában.¹⁶¹ A C.T. az 1928. július 19-i törvény nyomán tartalmazza az erre vonatkozó szabályokat. Ezt megelőzően a vállalat vagy üzem megszerzője megtagadhatta az átruházóval létesített munkaszerződések „átvételét”, azaz lényegében megválaszthatta, hogy az átruházónál korábban foglalkoztatott munkavállalók közül kiket foglalkoztat tovább.¹⁶² Az 1928. évi törvény beiktatta a C.T. VII. könyvének 23. cikkét, amely kimondta, hogy nem vezet a munkaszerződés megszűnéséhez a munkáltató személyében bekövetkező változás.¹⁶³ Az akkor beiktatott szabály (egy 1958. évi módosítás után) ma (is) a C.T. L. 122-12. cikkének (2) bekezdésében található. Eszerint a munkáltató jogi helyzetében különösen öröklés, adásvétel, fúzió, (társasági jogi) átalakulás gazdasági társaságba való vagyionbevitel révén bekövetkező változás esetén valamennyi, a változás időpontjában fennálló munkaszerződés az új munkáltató és az üzemben foglalkoztatott munkavállalók között változatlanul fennmarad.¹⁶⁴ Látható, hogy a felsorolás példálózó, az említett esetekben azonban közös, hogy a munkáltató személyében változás következik be. A rendelkezés korabeli bírói gyakorlata kifejezetten munkavállaló-védelmi szemléletben értelmezte azt. Az 1937. évi Groupy-ítéletben¹⁶⁵ a Cuor de Cassation leszögezte, hogy a törvényi szabályozás célja a munkavállalók számára a munkahelyek stabilitásának a biztosítása, és ezért azt minden olyan esetben alkalmazni kell, amelyben az üzem tevékenységét - új vezetés mellett - folytatja.¹⁶⁶ A későbbi ítélkezési gyakorlat a szabály alkalmazásának két feltételét kívánta: egyrészt azt, hogy a(z üzemi) tevékenység maradjon azonos vagy hasonló, másrészt azt, hogy maradjanak fenn a korábbival azonos foglalkoztatási

Ehlen 1999., Willemsen 1999. Willemsen is utal arra, hogy az Umwandlungsgesetz (szakszervezetek által kikényszerített) megoldása ellentmondásos. Az ellentmondás feloldására a BGB 613a §-t lex specialisként kezeli az átalakulási törvényhez képest; és ezzel a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó általános átalakulási tényállásokat, valamint különös munkajogi átruházást különböztet meg (49.). A BGB hatályos felelősségi szabályai egyébként éppen az átalakulás esetek miatt differenciáltak, azaz az általános jogutódlási esetekben részben nem alkalmazhatók.

¹⁶⁰ Seiter 1980, 27.

¹⁶¹ Ld. Karagjozi 2003, 7.

¹⁶² Alsbaek 2000, 91. A C.T. (korabeli) L. 1165. cikke a munkaszerződés tekintetében is alkalmazandó volt. E szabály a szerződések „relativitásának” elvét rögzítette oly módon, hogy a szerződés kizárólag az azt megkötő felek közötti joghatás kiváltására alkalmas. Ebből folyóan a munkaszerződések nem maradhattak fenn (automatikusan) a vállalat, üzem megszerzőjével.

¹⁶³ Ezzel tulajdonképpen - mondhatni szociálpolitikai megfontolásokból - áttörte az előző lányszövegben említett, a kötelmek relativitására vonatkozó elvet.

¹⁶⁴ S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.”

¹⁶⁵ Idézi Alsbaek 2000, 89.

¹⁶⁶ Hummer, 1996, 20.

lehetőségek.¹⁶⁷ Ez utóbbi oda vezetett, hogy a bírói gyakorlat a vállalkozás által nyújtott szolgáltatásokat, sőt pusztán a tevékenységeket (önmagukban) is „üzemnek” (és ilyenként átruházhatónak és a munkaviszonyok átszállását megalapozó körülménynek) tekintette.¹⁶⁸ A francia bírói gyakorlat „extenzív” jogalkalmazást folytatott egészen a nyolcvanas évek közepéig,¹⁶⁹ azaz igen szélesen határozta meg a C.T. L. 122-12. cikke (2) bekezdésének (tárgyi) hatályát.¹⁷⁰ Lényegében minden olyan esetben alkalmazta a „cessation” szabályait, amikor az üzem tevékenysége az átruházást követően nem szűnt meg vagy abban radikális változás nem következett be. (Minden ilyen esetben megállapította az azonos vagy hasonló tevékenység feltételét.) Ami a második feltételt illeti, ott a bírói gyakorlat lényegében azt vizsgálta, hogy a munkahelyek (munkakörök), ahol (amelyekben) a munkavállalókat korábban foglalkoztatták, megmaradtak-e az átvételt követően. Ezzel a bírói gyakorlat a munkavállalók védelmét tulajdonképpen nem az üzemi szervezet¹⁷¹ átadásához-átvételéhez, hanem a vállalkozás funkciójának fennmaradásához kötötte.¹⁷² Ez oda vezetett, hogy pusztán valamely gazdasági funkció, vagy akár részfunkció (pl. takarítás) szerződéssel másik vállalkozásnak való átadása (az ún. outsourcing) is megalapozta a C.T. szóban lévő rendelkezésének alkalmazását.¹⁷³ Erre még abban az esetben is sor került, hogy az egyszer már „kiszervezett” tevékenységet másik (újabb) vállalkozásnak adták át. Ez a gyakorlat ugyanakkor heves kritikát is kiváltott, és számos aló fokú bíróság elzárkózott a Cour de Cassation ilyen irányú ítélezésének követésétől.¹⁷⁴

A C.T. 122-12. cikk (2) bekezdése az uralkodó értelmezés szerint kogens természetű volt.¹⁷⁵ Ennek okán az ezzel ellentétes megállapodások érvénytelenek voltak. (Ez a szemlélet ma is uralkodó.) Az érvénytelenség nemcsak az átadó, illetve az átvevő és a munkavállaló közötti szerződések, hanem az átadó és az átvevő közötti megállapodások tekintetében is érvényesült. A gyakorlat szerint érvénytelenek voltak a munkaszerződéseknek azok a rendelkezései is, amelyek jövőbeni átruházások esetére zárták ki a munkajogviszonyok átszállását, azaz az átruházást mint munkajogviszony-megszüntető okot vették fel. A rendelkezések kogenciájából az is következett, hogy a francia bírói gyakorlat nem ismerte el a munkavállaló ún. ellentmondási jogát¹⁷⁶ sem. A kogens rendelkezés nyomán ugyanis a munkavállalói köteleességek is fennmaradtak

¹⁶⁷ Alsbaek 2000, 90.

¹⁶⁸ A probléma az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatában is megjelent (pl. a Schmidt-ügyben).

¹⁶⁹ A fordulat a Cour de Cassation 1985. november 15. napi ítéletével következett be, amely egy megszűnt haszonbérleti szerződés nyomán nem állapította meg a munkajogviszonyoknak a haszonbérbe adóra való „visszaszállását.”

¹⁷⁰ Alsbaek 2000, 90. Ugyanő utal arra is, a nyolcvanas évek közepén a francia ítélezési gyakorlatban bekövetkezett, a szabály restriktív értelmezése irányába mutató fordulat az Európai Bíróság gyakorlatában a kilencvenes évek közepétől tapasztalható. Megítélésünk szerint is kimutatható az európai bírói gyakorlat változása ebben az időszakban, mégpedig a Schmidt-ügy által kiváltott rendkívül erős ellenállás és irodalmi kritikák következményeként. (Ezt az V. fejezet 1.2.5. pontjában tárgyaljuk.)

¹⁷¹ Az Európai Bíróság gyakorlatában „gazdasági egység”.

¹⁷² Alsbaek 2000, 92.

¹⁷³ Szembeötlő a hasonlóság az Európai Bíróság gyakorlatával.

¹⁷⁴ Alsbaek 2000, 92.

¹⁷⁵ Felsner 1997, 179.

¹⁷⁶ Ld. Karagjozi 2003, 69.

az üzem megszerzőjével szemben.¹⁷⁷ Amennyiben a munkavállaló nem kívánta a munkajogviszonynak az átvevővel való folytatását, úgy számára kizárólag a (rendes) felmondás lehetősége maradt nyitva; olyan nyilatkozatot, hogy a munkajogviszonyt az átadóval kívánja továbbra is fenntartani, érvényesen nem tehetett. A teljesítés megtagadása az üzem megszerzőjével szemben szerződösszegő magatartásnak minősült, ami a felmondásvédelem elvesztésével járt.¹⁷⁸ Ugyanakkor a francia jogban lelehető fel az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének előképe is, amennyiben a munkavállaló általi későbbi munkajogviszony-megszüntetés lényegében a munkáltató általi megszüntetés jogkövetkezményeit hozta magával.¹⁷⁹

A munkajogviszonyok sorsának megítélésében a hetvenes évek végére tehát kiegyensúlyozottnak mondható, az munkajogviszonyok átszállásának alapjául szolgáló tényállásokat rendkívül szélesen, és kifejezetten munkavállaló-védelmi szemléletben értelmező bírói gyakorlat alakult ki. A C.T. L. 132-7. cikkének (ma: 132-8.) beiktatásával¹⁸⁰ a francia jogalkotó elsőként szabályozta a kollektív szerződések jogi sorsát a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére. Ez a rendelkezés képezte a gondolati előképét¹⁸¹ az európai közösségi szabályozásnak.

Az irányelv megszületését megelőző francia jogfejlődésből említésre kívánkozik meg a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok 1973. évi reformja. A C.T. L. 122-14. cikke bevezette az erősen formalizált „elbocsátásra irányuló eljárást”, amely azt kívánta biztosítani, hogy a munkavállaló kellő időben értesüljön az őt érintő munkáltatói intézkedések okairól és a bíróság a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése indokának „valóságát és komolyságát” megvizsgálhassa.¹⁸² A törvény e felmondásvédelmi szabályok hatályát azokra a munkavállalókra korlátozta, akik legalább egy éve munkajogviszonyban állottak.

Nyilvánvaló, hogy az Európai Bizottság javaslata döntően a francia tételes jog és joggyakorlat „eredményeit” kívánta közösségi szinten is megvalósítani. Ez különösen szembeötlő az átszállás tényállásának meghatározásánál, a munkáltatói felmondás korlátozásánál, valamint a kollektív szerződés fenntartásának köteleességét előíró rendelkezéseknél. Az irányelv megszületését követő fejleményeket az V. fejezetben mutatjuk be.

3.3. A „business transfer” a brit munkajogban

A német és francia munkajoggal szemben az irányelv megszületésének időszakában Nagy-Britannia munkajogától idegen volt az a gondolat, hogy a vállalat, üzem, üzemrész átruházása esetén a munkajogviszonyok ex lege (automatikusan) folytatódnak, illetve fennmaradnak az szerző féllel. A common law elvei szerint az

¹⁷⁷ Egyes munkavállalói csoportok, pl. vezető alkalmazottak esetében ez vitatott volt. Felsner 1997, 180.

¹⁷⁸ Felsner 1997, 180.

¹⁷⁹ Hummer 1999, 89., von Alvensleben 1992, 255.

¹⁸⁰ 1973. július 13. napi hatállyal a 71-569. törvénnyel.

¹⁸¹ Debong 1988, 106.

¹⁸² A gazdasági okból való felmondásoknál 1975-ben előzetes hatósági jóváhagyást is bevezettek.

üzem átruházásakor a munkajogviszony – fő szabály szerint – megszűnt. A gyakran hivatkozott *Nokes v. Doncaster Amalgated Collieries Ltd.* ügyben¹⁸³ hozott ítéletében a House of Lords úgy foglalt állást, hogy a munkavállaló hozzájárulása nélkül a munkajogviszony nem szállhat át (nem ruházható át) másik munkáltatóra.¹⁸⁴ Az ítélet indokolása szerint a munkavállaló szabadon dönt arról, hogy kinek a számára kíván munkát végezni. Hatásosan fejezi ki ezt az álláspontot Lord Atkin, amikor a következőképpen fogalmaz: „...csodálkozással tölt el, ha egy bíróság vagy bárki más felhatalmazva érzi magát arra, hogy (döntése alapján) egy embert az akarata ellenére a munkáltató egy másik munkáltatónak átadjon.”¹⁸⁵ A munkajogviszony folytatásához tehát az átvevő munkáltató és a munkavállaló együttes akarata szükséges volt; ez következett az angol jognak a szerződés szabadságára vonatkozó elveiből. Az üzem átvevőjének tehát a common law szerint sem a munkavállaló átvételére, illetve továbbfoglalkoztatására vonatkozó kötelessége nem volt, sem pedig olyan (miután megállapodott a munkavállalóval), hogy a foglalkoztatásra változatlan feltételekkel volna köteles.¹⁸⁶ Ez az ítélkezési gyakorlat a munkahelyek tömeges megszűnéséhez vezetett az üzemek, üzemszerek átvétele során, és – legalábbis mai nézőpontból – a munkavállalók szociális biztonságát erősen veszélyeztetőnek bizonyult,¹⁸⁷ hiszen a business transfer nem keletkeztetett a munkavállaló oldalán továbbfoglalkoztatásra való igényt.¹⁸⁸ A gyakorlat lényegében a nyolcvanas évek közepéig fennmaradt.¹⁸⁹

A kialakult gyakorlatot egyébként nem érintette alapvetően az 1978. évi Employment Protection (Consolidation) Act sem.¹⁹⁰ A business transfer intézményét annyiban módosította, hogy az üzem megszerzője által (ténylegesen) átvett munkavállaló esetében a korábban munkajogviszonyban töltött időt figyelembe venni rendelte minden olyan esetben, amikor ez a munkajogviszonyból származó – törvényen alapuló - jogok szempontjából lényeges volt¹⁹¹ (díjazás, szabadság, az anyaság esetére járó szolgáltatások,¹⁹² a munkajogviszony jogellenes megszüntetése¹⁹³ esetén járó kártérítés stb.). A munkáltató által egyoldalúan (önkéntesen) biztosított szolgáltatások, juttatások esetében az említett szabályt nem kellett alkalmazni. Az említett szabályok tehát változatlanul nem teremtették meg az átvevő munkáltató

¹⁸³ All E. R. 1940, 549.

¹⁸⁴ McMullen 1992, 7.

¹⁸⁵ All. E. R. 1940, 549 (556). Idézi Alsbaek 2000, 48. Az eredeti szöveg az átadást a „transfer” szóval fejezi ki.

¹⁸⁶ Felsner 1997, 201.

¹⁸⁷ Nem hagyható figyelmen kívül ugyanakkor, hogy az említett bírói gyakorlat valójában a munkavállalót védő szempontok szerint alakult ki, amint erre Lord Atkin megjegyzése is utal. A *Nokes v. Doncaster* ügy tényállása az volt, hogy a munkavállaló megtagadta a teljesítést az üzem átvevőjével szemben, aki őt kártérítés megfizetésére kívánta kötelezni. Az ítélet szerint a munkavállaló nem felelt, hiszen a munkajogviszonya nem szállott át a szerző félre, így nem is volt köteles számára munkát végezni, illetve rendelkezésre állni.

¹⁸⁸ Annerl 1991, 17.

¹⁸⁹ A nyolcvanas évek közepétől, a *Forth Estuary Engineering Ltd. v. Lister* ügyben [(1986) IRLR 59] született ítélettől kezdve annyiban változott a gyakorlat, hogy a munkajogviszony megszűnését nem a felek nyilatkozatainak hiányához, hanem ahhoz a körülményhez kapcsolta, hogy az átvevő munkáltató a munkavállalónak (ténylegesen) nem biztosított munkát. Gyakorlatilag persze a két körülmény egybeesett. Ld. Alsbaek 2000, 49. A megújuló gyakorlat az 1972. évi Contracts of Employment Act rendelkezéseire támaszkodott. A „kontinuitás” említett elvét ez rögzítette.

¹⁹⁰ Ez még az irányelvben meghatározott átvételi kötelezettség határidejének lejártát megelőzően lépett hatályba.

¹⁹¹ Ezekben az esetekben a jogalkotó ún. „qualifying period” letöltéséhez kötötte a juttatást. Ld. Löw 1991, 15.

¹⁹² maternity pays

¹⁹³ unfair dismissal

továbbfoglalkoztatási kötelezettségét. A munkajogviszony tehát változatlanul fennmarad(hatot)t a korábbi munkáltatóval, azonban az EP(C)A alapján a munkavállaló az ún. „redundancy payment” iránti igényét vele szemben érvényesíthette.¹⁹⁴ Ennek a gyakorlatban az lett a következménye, hogy a szerző fél a munkavállalók átvétele esetén alacsonyabb költségek mellett juthatott az üzemhez, hiszen a „redundancy payment” költségei nem terhelték az átadót. Más megközelítésben a helyzet (legalábbis 1978 után) azzal jellemezhető, hogy az üzem megszerzője az átadó költségén megújíthatta, újjászervezhette az üzem tevékenységét, hiszen lehetősége volt arra, hogy csak a megfelelően kvalifikált vagy más szempontból alkalmas munkavállalóknak tett a munkajogviszony folytatására irányuló ajánlatot.¹⁹⁵

Az angol jogban kialakult helyzet arra is rámutat, hogy a munkajogviszony sorsának mikénti alakítása a vállalat, üzem, üzemszámátörzés átruházása esetére nem pusztán szociálpolitikai szempontból jelentős, hanem a nemzeti (vagy a közösségi) jogalkotó által választott megoldásnak messze vezető következményei vannak a gazdasági forgalomra nézve is. A termelőeszközök forgalma, illetve e forgalom körében kialakult árak és költségek nagy mértékben függenek attól is, hogy a munkajogviszonyokkal vagy a vállalkozás átszervezésével összefüggő költségeket hová telepíti az adott jogi megoldás. A munkajogviszonnyal kapcsolatos terheknek az átvevőre telepítése – általában – csökkenti az árakat, hiszen azok megállapításánál a jövőbeni terhekre is figyelemmel vannak a felek. Ellenkezőleg: ha a munkajogviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódó terhek az átadó vállán vannak, úgy ő az ezzel kapcsolatos költségeit általában érvényesíti a vételárban.

Az angol jogban a hetvenes évek végére kialakult helyzet úgy összegezhető, hogy a korábbi gyakorlathoz képest megjelentek a munkavállalót a vállalat, üzem, üzemszámátörzés átruházása esetén védő rendelkezések. Azt a lépést azonban nem tette meg az angol jog, amely az üzemszámátörzés kontinentális államokban való szabályozásának leglényegesebb eleme volt, nevezetesen, hogy a gazdasági egységek átruházásához nem fűzte hozzá a munkajogviszony automatikus, a törvény alapján való átszállásának joghatását. Lényegében az átvevő, a szerző fél szándékán múlt, hogy a munkavállalókat átveszi-e; amennyiben ez megtörtént, úgy a korábbi munkajogviszonyt a munkavállaló egyes jogai tekintetében figyelembe kellett venni. A vázolt helyzet az 1981. évi – az irányelv átvételét célzó – Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations Act (TUPE) nyomán változott meg, amely 1982 óta az irányelvnek megfelelő ítélkezési gyakorlat alapját képezi.

¹⁹⁴ A „redundancy payment” iránti igény elveszett abban az esetben, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatására az átvevő (változatlan feltételekkel) ajánlatot tett, ám azt a munkavállaló elutasította. A vonatkozó szabályozás szerint továbbá akkor sem érvényesíthette a munkavállaló az igényt, ha a továbbfoglalkoztatás nem változatlan feltételekkel történt. (Erre ugyanis sor kerülhetett, hiszen az átvevő munkáltató ajánlata lényegesen eltérhetett a korábbi munkafeltételektől.) Ez kétségtelenül bizonyos nyomásgyakorlásra is lehetőséget teremtett a munkavállaló irányában az ajánlat elfogadására. Némileg finomította a kialakított megoldást az, hogy a munkavállaló az aránytalanul súlyosan változó feltételek kellő alap nélküli visszautasítása esetén esett el az igénytől.

¹⁹⁵ Alsbaek 2000, 51.

4. Az Európai Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása

4.1. A Parlament állásfoglalása

Az Európai Parlament a RSZ 100. cikk (2) bekezdése alapján állást foglalt a javaslattal kapcsolatban.¹⁹⁶ Összességében támogatta a bizottsági kezdeményezést, azonban lényegtelen módosítást javasolt az indokolást érintően, illetve érdemi változtatást a munkavállalói részvétel tekintetében. A javaslat 4. cikkéhez kapcsolódóan a Parlament azt kívánta keresztül vinni, hogy az irányelv határozza meg a „kényszerítő üzemi indok” fogalmát. Ehhez kapcsolódott ugyanis a Bizottság javaslata szerint a munkáltatói rendes felmondás lehetősége. A parlamenti állásfoglalás erre az esetre a munkáltató konzultációs kötelezettségét is ki kívánta terjeszteni. Ez abból a szempontból tűnt problematikusnak, hogy olyan munkáltatói döntés tekintetében kívánta biztosítani az „echte Mitbestimmung” jogát, amely döntés - piactudományi körülmények között - jellegzetesen a vállalkozás irányításának körébe tartozó gazdasági döntés.¹⁹⁷ A Parlament ráadásul a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteletség teljesítésének (legkésőbbi) időpontjára vonatkozó szabályt is beiktatni javasolt. Ez az időpont a tervezett döntés végrehajtását megelőző két hónap lett volna. Ez alól csak kivételesen indokolt esetben lehetett volna kivétel. Figyelemre méltó, hogy a tervezett döntés végrehajtása előtti időpont annyiban változatlanul bizonytalan maradt, hogy nem tett javaslatot a Parlament arra, hogy az átszállás alapjául szolgáló jogügylet, avagy a munkáltatói irányítási jog tényleges átadása-átvétele legyen-e irányadó a határidő számítása szempontjából. Ettől eltekintve is kétségtelen, hogy a javasolt két hónapos határidő oda vezetett volna, hogy az ügyletek jelentős részében indokolatlan, illetve jelentős gazdasági hátrányt is okozó késedelmet eredményez.

Az irányelv végleges szövege szempontjából jelentős a Parlamentnek az a javaslata, hogy amennyiben a vállalkozásnál nem működik munkáltatói érdekképviseleti szervezet, úgy a munkáltató (az átadó és az átvevő is) tájékoztatási köteletségét közvetlenül a munkavállalókkal szemben teljesítse. A Parlament végül néhány technikai jellegű változtatást javasolt a tájékoztatási és konzultációs kötelezettséghez, illetve a munkavállalói képviselők együttdöntési jogához kapcsolódó döntőbíráskodás intézményében.

4.2. A Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása¹⁹⁸

A 100. cikk (2) bekezdése szerinti állásfoglalást 1975 tavaszán tette közzé a Gazdasági és Szociális Bizottság (GSZB). Az irányelv dogmatikai konstrukciója (és értelmezése) szempontjából rendkívül tanulságos az irányelv alkalmazási körével kapcsolatban a Gazdasági és Szociális Bizottságban kialakult nézeteltérés. Mint említettük, az EGK Bizottságának javaslata az irányelv hatályát ki kívánta terjeszteni a vállalatok egyesülésének (fúziójának) esetére is, pontosabban a javaslat 1. cikke az

¹⁹⁶ OJ C 1975/95. 17.

¹⁹⁷ Alvensleben 1992, 105.

¹⁹⁸ OJ C 1975/255. 25.

üzemek, üzemrészek, más “munkaszervezeti egységek” átvétele mellett kifejezetten nevesítette a fúziók esetére való alkalmazást is. E megoldás az említetteken túl azért is felesleges volt, mert a fúziók esetében az általános jogutódlás joghatásából következően a munkajogviszonyok sorsa sem volt kétséges. E rendelkezés azonban végül megjelent az irányelv szövegében, nem elsősorban a munkajogviszonyok átszállásának joghatását rendezendő, hanem a felmondási tilalomnak, a munkavállalói képviselők jogainak, a tájékoztatási és konzultációs köteleességeknek az ilyen esetekre való alkalmazása okán. Ugyanígy vita bontakozott ki akörül, hogy a vállalatok kontrolljának megszerzése tartozzék-e az irányelv hatálya alá.

A GSZB - csaknem valamennyi cikkhez kapcsolódó – számos változtatási javaslatot fogalmazott meg. Ezek körül is kiemelkednek a kollektív szerződések sorsával, valamint a munkavállalói részvétellel (a tájékoztatási és konzultációs jogokkal), illetve a felmondási védelemmel kapcsolatosak.

A GSZB álláspontja szerint a kollektív szerződéses megállapodásokat általános jelleggel csak addig indokolt fenntartani, ameddig a felek újabb megállapodást nem kötnek. Az ágazati (szakmai), azaz a munkáltatói érdekképviselők által kötött kollektív szerződésekkel kapcsolatban azt fejtette ki, hogy azokat legfeljebb egy évig kelljen fenntartani, feltéve, hogy ezt megelőzően nem jön létre új kollektív szerződéses megállapodás. Figyelemre méltó, hogy a GSZB az utóbb említett kollektív szerződések esetében azt javasolta, hogy az azokban foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelessége ne szűnjék meg azzal, hogy az átvevőnél másik kollektív szerződés van hatályban, hiszen ezzel a munkavállalók ki volnának téve annak, hogy a másik (az átszállást követően alkalmazandó kollektív szerződés) rendelkezései reájuk nézve kedvezőtlenebbek. Az irányelv végleges szövegéből ez a megközelítés hiányzik.¹⁹⁹

Ami a javaslat felmondás-védelmi szabályait (4. cikk) illeti, a GSZB nem tette magáévá a Parlament említett álláspontját, mely szerint az átszálláshoz kapcsolódó munkáltatói felmondás lehetséges indokaként megjelölt „kényszerítő üzemi ok” fogalmát az irányelv szövegében definiálni kell (a munkavállalói képviselők tájékoztatási és konzultációs jogához kapcsolódóan). Szükségesnek tartotta azonban, hogy az esetleges munkáltatói felmondásokkal kapcsolatban a munkáltató oldalán a munkavállalói képviselőkkel való tárgyalási kötelességet írjanak elő, illetve, hogy az érintett munkavállalók számára a munkáltató – tevékenységének átszervezése esetén – a korábbival azonos kedvezményeket biztosítson.

A munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelesség időpontját illetően a GSZB nem tette magáévá a Parlament által javasolt két hónapos határidőt.²⁰⁰ Nem látta indokoltnak a határidő ilyen szigorú meghatározását, hiszen a gyakorlatban ez nem mindig tartható, illetve a tájékoztatási és konzultációs eljárás várható időtartama nehezen becsülhető meg. Ezzel szemben a GSZB úgy ítélte meg, hogy célszerűbb az a

¹⁹⁹ Itt is megemlítjük, hogy az Mt. 40/A. § (2) bekezdése ezt a dilemmát Európában eredeti, ugyanakkor ellentmondásos megoldással oldja fel.

²⁰⁰ Ld. fent 3.1.

megközelítés, hogy a munkáltatói tájékoztatási kötelességet „a fúzió vagy az üzem átszállásának bekövetkezése előtt kellő időben„ kelljen teljesíteni. Ezzel a GSZB azt kívánta megelőzni, hogy a munkáltató a tájékoztatást közvetlenül az ügylet (átadás) előtti időpontra időzítse. A GSZB állást foglalt abban is, hogy a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelességet az átruházásra irányuló ügyletet (megállapodást) megelőzően kell teljesíteni. (Azaz nem a munkáltatói irányítási jog tényleges átadása-átvétele az irányadó időpont.) Az említett munkáltatói kötelességekhez kapcsolódó kötelező döntőbíráskodásra vonatkozó bizottsági javaslat szintén élénk vitákat váltott ki. A GSZB megállapította, hogy ez az intézmény több tagállam munkajogában ismert, ám számosétól idegen volna. Az ettől eltérő javaslata az volt, hogy az irányelv bízta az érintettekre, hogy megállapodnak-e ilyen eljárás igénybevételeiben. Látható hátránya ennek a javaslatnak, hogy – elkanyarodva a 100. cikk céljától – tulajdonképpen lemond arról az igényről, hogy a tagállamok jogában a munkavállalók védelme érdekében hatályos (eljárási) szabályokat egységesítse. A GSZB álláspontja ugyanakkor realista abban a vonatkozásban, hogy a hetvenes évek végére a tagállamok munkajogában még nem alakult ki a munkavállalói részvétel, illetve ennek körében az együttdöntési jog egységes szemlélete és szabályozási módja.

A GSZB többségi döntéssel támogatta, hogy a vállalati egyesülések kontrolljáról szóló rendelet-tervezet²⁰¹ hatálya alá tartozó ügyletekben is alkalmazni kelljen az irányelv rendelkezéseit. A kisebbségi vélemény ezzel szemben úgy szólt, hogy ezeknek az ügyleteknek az esetében nincs szó a munkáltató személyének megváltozásáról, ezért ez a megoldás ellenkezik az irányelv alapkoncepciójával, azaz a munkavállalóknak a munkáltató megváltozása esetére való védelmével.

²⁰¹ A rendelet-tervezet (OJ C 1973/92. 1.) az irányítási jog megszerzéséről rendelkezett – részvény vagy üzletrész megszerzése útján.

III. Fejezet

A 77/187/EGK irányelv rendelkezései és az irányelv átvétele

Alább áttekintő és összefoglaló jelleggel mutatjuk be az elfogadott 77/187/EGK irányelv²⁰² rendelkezéseit, elsősorban annak érdekében, hogy rámutassunk a kialakulása körüli viták eredményére, illetve, hogy az 1998. évi módosítások indokaira is felhívjuk a figyelmet. A rendelkezések értelmezését és alkalmazásuk kérdéseit az V. fejezetben tárgyaljuk. Általános jelleggel megállapítható, hogy a Bizottság javaslatának alapvető elemeit tartalmazza a végül a Tanács által elfogadott szöveg, azonban ahhoz képest lényeges változások is bekövetkeztek. Általános vélemény szerint az irányelv végül elfogadott szövege lényegesen pontosabb, tömörebb és egyértelműbb, mint a bizottsági javaslat volt.²⁰³

1. Az irányelv rendelkezései (áttekintés)

a) Az irányelv a RSZ 100. cikkére támaszkodik, illetve a megalkotás indokaként kiegészítőleg megjelenik a 117. cikkben meghatározott célok megvalósítása. Az preambulum (indokolás) utal arra, hogy a gazdasági fejlődés mind közösségi szinten, mind a tagállamok szintjén jelentős változásokhoz vezet a vállalati struktúrák alakulásában, amely változások vállalatok, üzemek vagy üzemszervezetek szerződéses alapján való átruházása vagy összeolvadások révén valósulnak meg. A változások esetére olyan közösségi jogszabály megalkotása látszott szükségesnek, amely biztosítja a munkavállalók védelmét, illetve különösen a munkajogviszonyból származó igényeik megóvását ezekben az esetekben. Az indokolás – alátámasztandó a 100. cikk alkalmazását – megemlíti, hogy a tagállamok e területen hatályos munkavállaló-védelmi szabályi között jelentős különbségek mutatkoznak, amelyeket csökkenteni indokolt, hiszen ezek közvetlen hatással vannak a Közös Piac működésére.

b) Az irányelv tárgyi hatályát az 1. cikk (1) bekezdése határozza meg: az vállalatok,²⁰⁴ üzemek²⁰⁵ vagy üzemszervezetek²⁰⁶ szerződéses átruházás²⁰⁷ vagy

²⁰² A Tanács 1977. február 14-i 77/187/EGK irányelve a tagállamok által a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemszervezetek átszállása esetében való megóvása érdekében kibocsátott jogszabályok közelítéséről. OJ L 1977/61. 26. Itt jegyezzük meg, hogy az irányelv címének (és szövegének) különböző magyar nyelvű fordításait rendkívül eltérő fogalom-használat jellemzi. A leggyakoribb fordítási pontatlanság, hogy az „átszállás” (Übergang, transfer) kifejezést „tulajdonosváltás” fogalommal jelölik, ami – ahogy azt később bemutatjuk – azt megalapozatlan látszatot kelti, hogy az átszállás csak a tulajdonjog átruházására irányuló ügyletek révén valósulhat meg. (Az irányelv német és angol címe a következő: Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen; Council Directive on the approximation of the laws of the Member States regulating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of business. A dolgozatban azoknak a fogalmaknak a német és angol (indokolt esetben egyéb) nyelvű megfelelőjét is megadjuk, amelyeknek a magyar fordítása nem lehetséges, bizonytalan, illetve csak hosszabb körülírással lehetséges vagy a fogalmak a magyar jogi nyelvben nem használatosak.

²⁰³ von Alvensleben 1992, 110.

²⁰⁴ Unternehmen, undertaking

összeolvadás²⁰⁸ révén más személyre való átszállásának²⁰⁹ esetében alkalmazandó. Látható, hogy az (1) bekezdés a Bizottsági javaslatához képest annyiban változott, hogy nem említi az irányelv hatálya alá tartozó tényállásként a társasági fúziókat. Az irányelv terminológiája a különböző hivatalos nyelveken, illetve a (ma már hivatalos) magyar nyelven e rendelkezés esetében tűnik a legbizonytalanabbnak. Az Európai Bíróság gyakorlata azonban napjainkra a tárgyi hatállyal kapcsolatos alapvető kérdésekben stabilnak mondható (eltekintve a gazdasági egység fogalmával kapcsolatos – később bemutatandó - ellentmondásoktól). Az irányelv bírói gyakorlata egyébként túlnyomórészt éppen az 1. cikk (1) bekezdését érinti.²¹⁰

c) A területi hatály kérdésében az 1. cikk (2) bekezdése úgy foglal állást, hogy az irányelvet abban az esetben kell alkalmazni, ha az átszállással érintett vállalat, az üzem vagy az üzemrész a RSZ területi hatálya alá tartozik. A Tanács e tekintetben is változtatott a bizottsági javaslaton, illetve a javaslat 10. cikkét törölte.

d) A tengerjáró hajókra²¹¹ az irányelv nem alkalmazható. A tengerjáró hajók személyzetének a munkajogviszonya tehát nem száll át a hajó átruházásával, illetve ahhoz nem kapcsolódnak az átruházás egyéb munkajogi jogkövetkezményei sem. Ezzel szemben a belvízi hajózásban résztvevő járművekre, illetve személyzetükre az irányelv rendelkezései irányadók.

e) A 2. cikk fogalom-meghatározásokat tartalmaz. Az irányelv alkalmazásában átruházónak²¹² minősül minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek vagy amelynek tulajdonosi minősége az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átszállás nyomán a vállalat, üzem vagy üzemrész tekintetében megszűnik.²¹³ Szerző félnek²¹⁴ minősül minden olyan természetes vagy jogi személy akinek vagy amelynek tulajdonosi minősége az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átszállás nyomán a vállalat, üzem vagy

²⁰⁵ Betrieb, business

²⁰⁶ Betriebsteil, part of a business

²⁰⁷ vertragliche Übertragung, legal transfer

²⁰⁸ Verschmelzung, merger

²⁰⁹ Übergang auf einen anderen Inhaber, transfer to another employer. Látható, hogy a német és az angol szöveg itt eltérő fogalmakat használ. Az „Inhaber” kifejezés általános értelme szerint birtokost jelent, ám használatos a tulajdonos megjelölésére is. (Ld. Magyar – német – magyar jogi szakszótár. KJK Kerszöv, Bp., 2003.) Az „employer” fogalom kifejezetten a munkáltató megjelölésére szolgál. A magyar fordítások szintén változatosak. Az irányelv kilencvenes évekbeli – nem hivatalos – fordításai a „tulajdonos” fogalmat használták. Használatban volt olyan fordítás is, amely „másra való átszállás” fordulattal élt, sőt olyan is, amely a „más munkáltatóra” való átszállást említette. Az utóbbi időben e „más munkáltató” fordulat látszik elterjedni (Kertész 2003, 194.).

²¹⁰ Ld. a dolgozat mellékletében közölt ítéleteket.

²¹¹ Seeschiffen, sea-going vessels, navires de mer

²¹² Veräußerer, transferor. A két nyelv szóhasználata itt is eltér. A német kifejezés általános jelentése eladó, elidegenítő (tulajdonjogi értelemben), az angol fogalom inkább az „átadó” megjelölésére szolgál, bár használatos „eladó” értelemben is. A magyar fordításokban „átadó” és „átruházó” megjelöléssel egyaránt találkozunk.

²¹³ Aus dem Unternehmen... ausscheidet, ceases to be the employer. Megint érzékelhető a különböző nyelvi változatok eltérése. A német kifejezés a „kiválásra” utal, míg az angol a munkáltatói minőség megszűnésére. A magyar szóhasználat a „tulajdonosi” vagy a „munkáltatói” minőség megszűnésére utal.

²¹⁴ Erwerber, transferee. A német fogalom a tulajdonjog megszerzőjére használatos, míg az angol általában az átvevőre, de tulajdonszerzőre is alkalmazzák.

üzemrész tekintetében létrejön.²¹⁵ A munkavállalók képviselői fogalmának meghatározása arra utal, hogy a közösségi jogalkotó nem kívánt európai munkajogi fogalmat alkotni e képviselők tekintetében, azaz nem kívánt közösségi szinten állást foglalni abban a kérdésben, hogy az irányelv alkalmazása során kit kell ilyennek/ilyeneknek tekinteni. E rendelkezés mögött egy a magyar jogban is problematikus kérdés húzódik meg. Az alapja az, hogy a tagállamok jogrendszerei a munkavállalói képviselői szerveknek több típusát és ezek változatos megjelenését ismerik.²¹⁶ Bár a rendszerezés e tekintetben majdnem lehetetlen, lényegében azt mondhatjuk, hogy ismereteseek egyrészt a koalíciós szabadság eszméjén nyugvó (szakszervezeti típusú), valamint a kényszer-jellegű (a munkavállalók által választott) képviselői szervek. Számos tagállamban ezek sajátos szimbiózisban működnek együtt. A közösségi jogalkotó nem kívánt (nem volt képes) állást foglalni abban a kérdésben, hogy mely (típusú) képviselőkre telepítse a tájékoztatási és konzultációs jogokat (6. cikk), illetve a választott képviselők védelmét (5. cikk), ezért annak meghatározását a nemzeti jogszabályokra vagy nemzeti gyakorlatra bízta. A vállalatok igazgatási, irányító vagy felügyelő testületeiben egyes tagállamok joga szerint részt vevő munkavállalók nem tartoznak ebbe a körbe.

f) Az irányelv legalapvetőbb szabályát, az (1) cikk (1) bekezdésében meghatározott tényálláshoz kapcsolódó legfontosabb joghatást a 3. cikk (1) bekezdése határozza meg. Eszerint az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek az átruházás alapján az átruházóról a szerző félre szállnak át.

g) A 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése a tagállamok számára szabályozási lehetőséget biztosít (nem köteleességet ír elő). E lehetősé szerint a tagállamok az átszállást követően „fenntarthatják” az átruházónak az új munkáltató melletti felelősségét a munkajogviszonyból vagy munkaszerződésből származó (munkáltatói) köteleességekért. Az irányelv egyébként nem utal e felelősség egyetemleges jellegére.²¹⁷ Említésre méltó, hogy – a magyar jogtól eltérően – találkozunk olyan megoldással, ahol a munkavállalói igények érvényesítésének differenciáltabb szabályozása fordul elő.²¹⁸

h) A kollektív szerződések, pontosabban a kollektív szerződésekben meghatározott munkafeltételek²¹⁹ jogi sorsáról a 3. cikk (2) bekezdése rendelkezik oly módon, hogy az átvevő köteles azokat fenntartani a kollektív szerződés felmondásának

²¹⁵ In das Unternehmen...eintritt, becomes the employer. A német kifejezés a vállalkozásba stb való „belépést” jelenti (szó szerint), az angol a munkáltatói minőség elnyerésére utal. A magyar fordítások a „tulajdonossá válik” vagy a „munkáltatóvá válik” kifejezést használják.

²¹⁶ Kiss 2005, 313.

²¹⁷ A német szöveg szerint „...der Veräußerer ... neben dem Erwerber für die Pflichten einzustehen hat.” Az angol változatban: „...the transferor shall continue to be liable in respect of obligations which arose from a contract...” Az ismert magyar szövegváltozatok többnyire egyetemleges felelősséget említenek, de előfordul a két munkáltató egymás melletti felelőssége is. (Az 1977. évi szövegváltozat más idegen nyelveken nem utalt az egyetemleges felelősségre, szemben a hatályos szöveggel.)

²¹⁸ Ld. BGB 613a §.

²¹⁹ in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen, the terms and conditions agreed in any collective agreement

vagy megszűnésének (lejártának) időpontjáig, illetve másik kollektív szerződés hatályba lépéséig vagy másik kollektív szerződés alkalmazásáig olyan módon, ahogy azokat az átruházóra nézve hatályos kollektív szerződés előírta. Látható, hogy a végső szöveg mellőzte a Bizottság által javasolt, az ágazati és az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések, illetve az üzemi megállapodások közötti differenciálást. A tagállamok korlátozhatják a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának időtartamát legkevesebb egy évre. Ki kell emelni, hogy a Tanács – szemben a gazdasági és Szociális Bizottság javaslatával – kizárta a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának köteleességét azokban az esetekben is, amikor az átvevőnél esetleg a munkavállalóra kedvezőtlenebb kollektív szerződés van hatályban vagy utóbb ilyent kötnék. Az egy éves időbeli korlátozást ugyancsak a Gazdasági és Szociális Bizottság javasolta; az erre vonatkozó döntést a Tanács a tagállamokra bízta (abban az értelemben, hogy hosszabb időszakot is meghatározhatnak).

i) A 3. cikk (3) bekezdése a vállalati(üzemi) vagy vállalatközi kiegészítő biztosítási intézményekből származó munkavállalói igények sorsáról rendelkezik. Ezekre nem terjeszti ki a 3. cikk (1) bekezdésében szabályozott alapvető és általános joghatást, azaz az igények átszállását az átvevőre. Sem a munkajogviszonyból származó (munkaszerződéses jogcímű), sem a kollektív szerződés alapján fennálló öregségi, rokkantsági vagy hátramaradotti (hózzátartozói) ellátásokra nem kell alkalmazni a munkajogviszonyok átszállásával azonos jogkövetkezményeket. E kiegészítő intézmények a tagállamok jogában nagy változatosságot mutattak és mutatna ma is; az irányelv mindenesetre azzal pontosítja az ezek meghatározására vonatkozó szabályt, hogy csak a tagállamok törvényen alapuló szociális biztonsági rendszerein (társadalombiztosítási rendszerein) kívüli intézményeket vonja e körbe. A második albekezdés ugyanakkor a tagállamok általános kötelezettségét rögzíti e munkavállalói igényekkel kapcsolatban. Úgy rendelkezett, hogy e jogok és várományok tekintetében, hogy a tagállamok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket a munkavállalók és volt munkavállalók jogainak megóvása érdekében. Látható, hogy a rendelkezés hatálya nemcsak az átszállás időpontjában munkajogviszonyban állókra terjed ki, hanem azokra is, akiknek munkaviszonya az átszállást megelőzően megszűnt.²²⁰ A 3. cikk (3) bekezdés második albekezdés szabályát nem sokkal később a 80/987/EGK irányelv 7. és 8. cikkei pontosították.²²¹

j) Az irányelv ún. felmondásvédelmi rendelkezései – hasonlóan a 3. cikk (1) bekezdéséhez - annak központi elemét képezik, hiszen ezek hiányában nem volna biztosítható az irányelv alapvető célja, azaz a munkajogviszonyból származó munkavállalói igények védelme. A végső szöveg visszalépést tükröz a Bizottság javaslatához, illetve a Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalásaihoz képest. A 4. cikk (1) bekezdése szerint a vállalat, üzem vagy üzemszám átruházása nem szolgálhat felmondási indokul sem az átruházó, sem a szerző fél oldalán. A második mondat egyértelműsíti, hogy az irányelv ugyanakkor nem kívánja korlátozni a más (szokványos) okból való felmondásokat. Ilyeneknek tekinti a gazdasági, technikai vagy munkaszervezeti (szervezési) indokra alapított

²²⁰ aus dem Betrieb ausgeschieden sind, persons no longer employed

²²¹ A Tanács 80/987/EGK irányelve a munkavállalók védelméről a munkáltató fizetésképtelensége esetére.

felmondásokat. Az eredeti bizottsági javaslat még a „súlyos üzemi okokat” nevesítette. Látható, hogy a Tanács (elvetve a Parlament javaslatát²²² is) végül fokozottabban méltányolta a munkáltatóknak az átruházással érintett tevékenység átszervezéséhez fűződő érdekeit. Figyelmén kívül maradt a Gazdasági és Szociális Bizottságnak az az elképzelése is, hogy a munkáltatókat a munkavállalói képviselőkkel való konzultációra kötelezze a munkavállalók számára új munkahelyek keresése (teremtése) érdekében. A Tanács ezen túlmenően is korlátozta az eredetileg előirányzott igen széleskörű felmondásvédelmi intézményeket. A 4. cikk (1) bekezdés második albekezdése ugyanis megnyitotta a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy a felmondásvédelmi szabályokat csak olyan munkavállalók esetében alkalmazzák, akikre egyébként a nemzeti jog felmondásvédelmi szabályai irányadók. Másként: akiket a nemzeti felmondásvédelmi jog egyébként sem részesít ilyen védelemben, azokat a vállalatok, üzemek, üzemszervek átruházása során sem kell védelemben részesíteni. A 4. cikk (2) bekezdése átvette a bizottsági javaslatot. Amennyiben az átszállással érintett munkajogviszony megszüntetésére²²³ azért kerül sor, mert az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott ügylet nyomán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára, úgy a megszüntetést a munkáltató nyilatkozatával bekövetkezettnek kell tekinteni. Itt nyilvánvalóan arról van szó, hogy a munkajogviszonyt egyébként a munkavállaló szünteti meg, mégpedig annak okán, hogy annak fenntartása számára aránytalanul terheessé vagy lehetetlenné vált.

k) Az 5. cikk (1) bekezdés első albekezdése a Bizottsági javaslat pontosításával született meg. (A munkavállalói képviselők és képviselők fogalmának meghatározásával kapcsolatban a 2. cikk b) pontja a nemzeti jogra való utalást tartalmaz.) Az itt szabályozott tényállás az üzemi munkavállalói képviselőkéről rendelkezik, tehát alkalmazandó a munkáltatói szintű képviselők, illetve nem jöhet szóba az üzemszervek átruházása során. Ez utóbbi abból a fordulatból következik, hogy csak az „üzem önállósága megtartásának” esetében érvényesül az irányelv szabálya: a munkavállalói képviselők és képviselők jogállását és funkcióit az átruházás nem érinti. A második albekezdés azokról az esetekről rendelkezik, amelyekben – a nemzeti jogok szerint – az üzem önállóságának megtartása ellenére mégis teljesülnek az új képviselők vagy képviselői szervek megválasztására vonatkozó feltételek. Amennyiben tehát új képviselők választására kerül sor, úgy a korábbiak megbízatása – értelemszerűen – megszűnik. Látható tehát, hogy az 5. cikk (1) bekezdése az üzem önállóságának elvesztése, azaz más üzemekkel való szervezeti egyesítésének esetére nem alkalmazható. Az üzem szétválásának tényállásában való alkalmazás szóba sem jöhet, hiszen ilyenkor az önállóság megtartásáról nincs szó.

l) Az 5. cikk (2) bekezdése a munkavállalói képviselők átruházáskori védelméről rendelkezik, mégpedig akként, hogy amennyiben a képviselői megbízatás az átszállás következtében meg is szűnne, a vonatkozó nemzeti jogi szabályoknak a képviselők védelmére vonatkozó rendelkezéseit ezt követően is alkalmazni kell. Ez

²²² A Parlament a lehetséges felmondási indokok meghatározását a konzultációs eljárásban megszületett megállapodásokban kívánta elvégezni.

²²³ Beendigung, is terminated

másként (és a gyakorlatban) azt jelenti, hogy a munkavállalók képviselőnek a megbízatása megszűnése esetén egyéként irányadó nemzeti jogi szabályok az átszállás okán való megszűnés esetére is kiterjesztendők.

m) A munkavállalók képviselőivel szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleesség szabályozása jelentős szemléleti visszalépés az irányelv előkészítése során akár a Bizottság, akár a Parlament vagy a Gazdasági és Szociális bizottság által elképzeltékhez képest. A 6. cikk (1) bekezdése eltérően állapítja meg az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási köteleességét. Az átadónak tájékoztatási köteleességét az átszállást megelőzően²²⁴ kellő időben kell teljesítenie, míg az átvevő oldalán a tájékoztatási köteleesség teljesíthető az átszállást követően, de még azt megelőzően, hogy az átszállás a munkavállalók foglalkoztatási és munkafeltételeit közvetlenül érintené. A tájékoztatási kötelezettség mindkét munkáltató oldalán (magától értetődően) a vele munkajogviszonyban álló munkavállalók képviselőivel szemben áll fenn, tartalmilag azonosan. Az irányelv három ilyen tartalmi elemet határoz meg:

- az átszállás okait,
- az átszállásnak a munkavállalókra gyakorolt jogi, gazdasági és szociális következményeit,
- a munkavállalókkal kapcsolatos tervezett (munkáltatói) intézkedéseket.

A (2) bekezdés mind az átadó, mind az átvevő számára kellő időben teljesítendő konzultációs kötelezettséget irányoz elő arra az esetre, ha a munkavállalókat érintő intézkedéseket vettek tervbe. A konzultációnak megállapodás megkötése érdekében kell megtörténnie. Az irányelv nem tartalmaz közelebbi megjelölést a „kellő időben” teljesítendő tájékoztatási és konzultációs köteleesség időpontjára nézve. A Bizottság javaslatához képest az irányelv Tanács által elfogadott szövege nem tartalmazza a tagállamoknak azt az általános köteleességét, hogy amennyiben a konzultáció során a munkáltatók és a munkavállalói képviselők között nem jönne létre egyezség (megállapodás), úgy biztosítsák döntőbíró igénybevitelének lehetőségét. Ehhez képest a (3) bekezdés további korlátozás lehetőségét biztosítja a tagállamok számára. Ezek ugyanis a tájékoztatási és konzultációs köteleességek teljesítését (előírását) azokra az esetekre korlátozhatták, amelyekben az átszállás a munkavállalók jelentős része²²⁵ számára lényeges hátrányokkal²²⁶ jár.²²⁷ A tájékoztatásnak és konzultációnak ezekben az esetekben a tervezett intézkedést megelőzően kellő időben kell megvalósulnia, és ki kell terjednie legalább a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekre.

A (4) és (5) bekezdés a tagállamok számára további korlátozási lehetőséget nyitott. Előbbi lehetővé tette, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteleesség kizárólag azokra a vállalatokra vagy üzemekre terjedjen ki, amelyekben a tagállamok joga szerinti, a munkavállalói képviselő megalakításához szükséges munkavállalói létszámot foglalkoztatnak. Az utóbbi ezekben az esetekben lehetőséget (nem kötelezettséget) teremt arra, hogy a tagállamok a (csak) tájékoztatási kötelezettséget magukkal a munkavállalókkal szemben írják elő. Említésre méltó, hogy az (5) bekezdésben nem

²²⁴ vor dem Vollzug des Übergangs, before the transfer

²²⁵ für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer, considerable number of the employees

²²⁶ wesentliche Nachteile, serious disadvantages

²²⁷ E rendelkezés a német kormány kívánságára került a szövegbe, mivel ez volt a feltétele annak, hogy azt a német Betriebsverfassungsgesetz módosítása nélkül lehessen átvenni.

találunk arra vonatkozó utalást, hogy a közvetlenül a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséget az irányelv kizárólag azokra az esetekre kívánta volna korlátozni, amikor a munkavállalók képviselői a munkavállalói létszám okán hiányoznának.

n) A 7. cikk az irányelv rendelkezéseinek „minimál standard” jellegét rögzíti, azaz nyitva hagyja a munkavállalók javára való eltérés lehetőségét a tagállamok számára.²²⁸

o) A Bizottság javaslata az irányelvből származó tagállami átvételi kötelezettség teljesítésére a kihirdetéstől számított egy évet hagyott. A 8. cikk ezt két éves határidőre módosította, amely 1979. július 17. napján járt le.

p) A tagállamok Bizottsággal szembeni tájékoztatási köteleességéről rendelkezett a 8. cikk (2) bekezdése, amely a két éves átvételi határidőben elfogadott jogi aktusokra vonatkozik. A 9. cikkben meghatározott tájékoztatási köteleesség ennél általánosabb: az átvételt követő két éves határidőben minden információra kiterjed, amely a Bizottságnak a Tanács részére az irányelv alkalmazásáról készítendő jelentése összeállításához szükséges.

2. Az irányelv átvételének tagállamok általi elmulasztása

Amint említettük, az irányelv 8. cikk (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy a tagállamok a kihirdetést követő két éven belül, azaz 1979. február 16. napjáig hatályba léptetik az irányelv rendelkezéseinek átvétele érdekében szükséges jogszabályokat és közigazgatási rendelkezéseket. Ez több tagállam esetében határidőben nem, illetve hiányosan történt meg, de legalábbis ez volt a Bizottság álláspontja. A Bizottság ezért több alkalommal – a RSZ 169. cikkében meghatározott eljárás szerint²²⁹ – a Bírósághoz fordult.

Erre első alkalommal 1984. szeptemberében került sor.²³⁰ A Bizottság az Olasz Köztársasággal szemben kérte annak megállapítását, hogy az megszegte a RSZ-ből folyó köteleességét azzal, hogy az irányelvben meghatározott határidőben nem léptette teljes körűen hatályba az annak átvétele érdekében szükséges jogszabályokat. A Bizottság álláspontja szerint az olasz jogi szabályozás két tekintetben nem elégítette ki az irányelv által meghatározott követelményeket. Egyrészt nem biztosította a 3. cikk (3) bekezdés harmadik albekezdése szerinti védelmet a munkavállalók, illetve volt munkavállalók számára az üzemi kiegészítő nyugdíjpénztárakkal szemben, másrészt az olasz jog nem tartalmazott megfelelő előírásokat az irányelv 6. cikk (1)-(2) bekezdésében meghatározott, az átadót és az átvevőt terhelő tájékoztatási és konzultációs köteleességek tekintetében.

²²⁸ A szociálpolitikai tárgyú irányelvek minimális szabály jellegét ma már általános érvénnyel rögzíti a RSZ 137. cikk (2) bekezdés b) pontja (a Nizzai Szerződést követően hatályos szövegében).

²²⁹ A rendelkezés a hatályos Szerződés 226. cikkében található. Ld.: Calliess 2002, 2027.

²³⁰ 235/84. Commission of the European Communities v. Italian Republic [1986] ECR 02291.

Ami a kereset első részét illeti, ott nem volt vitás, hogy Olaszország nem alkotott jogszabályt (kifejezetten) annak érdekében, hogy az irányelv 3. cikk (3) bekezdés második albekezdésének megfeleljen. A peres felek azonban eltérő állásponton voltak abban a vonatkozásban, hogy a hatályos olasz jogszabályok kielégítik-e az irányelv említett rendelkezéseit. Az olasz kormány szerint a Codice Civile 2112. és 2117. cikke az irányelvnek megfelelő szabályokat tartalmazott. Az előbbi rendelkezés (egyébként az olasz jogban az üzemátszállás legáltalánosabb szabálya) szerint amennyiben az átadó a vállalat átruházása során kellő időben (azaz az átadás időpontját megelőzően) nem mondott fel, úgy a munkajogviszony az átvevővel folytatódik és a munkavállaló korábbi munkajogviszonyából származó jogai fennmaradnak.²³¹ A szerző fél az átadóval egyetemlegesen felel az átszállás időpontjában a munkavégzéssel és a felmondással kapcsolatos munkavállalói követelésekért, feltéve, hogy azokról tudott, vagy azok az átadott vállalat könyveiből vagy a munkakönyvből megállapíthatók. A 2117. cikk szerint a vállalat által létrehozott a munkavállalókkal szembeni gondoskodás és támogatás céljait szolgáló pénzalapokat más célokra felhasználni nem lehet és azok nem szolgálhatják sem a munkáltató, sem a munkavállaló hitelezőinek kielégítését. A olasz kormány nyilatkozata szerint a Codice Civile 2112. cikkének bírói gyakorlata a munkavállalói igények átszállását a kiegészítő üzemi ellátási rendszerek tekintetében is megállapítja, mivel ezek az igények is a munkajogviszony keretében állnak fenn. Az olasz kormány által a Bíróság elé terjesztett olasz bírósági ítéletek egyébként ezt a nyilatkozatot alátámasztották. Az olasz álláspont szerint ehhez képest a Codice Civile 2117. cikke pótlólagos védelmet biztosít a munkavállalónak, illetve a volt munkavállalónak, amennyiben biztosítja az őt megillető kifizetéseket. A Bizottság arra hivatkozva vitatta az olasz kormány perbeli nyilatkozatait, hogy Olaszországban nem alakult ki az említett szabályok alkalmazásában kellően tiszta és állandó joggyakorlat, amely az öregségi és hátramaradotti ellátásokra is kiterjed. Különösen aggályos volt a Bizottság szerint az, hogy az ún. üzemen kívüli, üzem feletti, azaz nem a munkáltatói vagyron részét képező, (önálló) jogi személyiséggel rendelkező alapokra nem terjedt ki a 2112. cikk hatálya, ennél fogva az ezekkel szembeni igények az üzem átszállása esetén – magától értetődően – nem voltak érvényesíthetők a munkáltatóval szemben (hanem csak magával a pénztárral szemben). A 2117. cikk biztosította ugyan az említett pénzalapok hitelezőkkel szembeni védelmét, ám a munkavállalók jogait nem tartotta fenn arra az esetre, ha az átvevő nem kívánta fenntartani a pénzalapokat. A Bizottság és Olaszország közötti vita tehát lényegében abban a körben bontakozott ki, hogy az olasz jognak a munkajogviszonyból származó munkavállalói jogok átszállást követő fenntartására vonatkozó rendelkezéseinek hatálya kiterjed-e a kiegészítő ellátásokat biztosító pénzalapokkal (intézményekkel) szembeni igényekre is. Másként: kielégítik-e az irányelv 3. cikk (3) bekezdés második albekezdésében megfogalmazott kívánalmat.

A Bíróság véleménye szerint a vitás kérdés az említett jogszabályok gyakorlatától, illetve a bíróságok általi alkalmazásától függően dönthető el. A Bíróság úgy találta, hogy a Bizottság a megállapítás iránti indítványát e bírósági gyakorlat

²³¹ Az olasz jog ezt pontosabban azzal fejezi ki, hogy a korábbi „üzemhez tartozásból” származó jogok maradnak fenn.

bemutatásával nem tudta alátámasztani; közelebbről egyetlen olyan olasz bírósági ítéletet nem terjesztett elő, amelyre álláspontja támaszkodik. Nem bizonyította tehát azt, hogy az olasz jog nem felel meg a 3. cikk említett rendelkezéseinek, ezért a Bíróság az indítványt elutasította. Látható, hogy a Bíróság a bizonyítási kötelezettség, illetve teher szabályainak alkalmazásával járt el; a bizonyítottság hiányát a Bizottság terhére értékelte.

A Bizottság másik indítványa a 6. cikk (1)-(2) bekezdésével függött össze. Az olasz jog az irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs köteleosségre vonatkozó szabályokat kollektív szerződésekben, valamint egy 1978-ban megszületett törvényben írt elő, amely utóbbi a munkavállalók mobilitásáról, valamint a munkanélkülieket támogató pénzalapokról rendelkezett. A Bizottság szerint ezek a rendelkezések nem írtak elő „általános és feltétlen” kötelezettségeket az üzem átszállása esetére. A kollektív szerződések hatálya ugyanis csak meghatározott gazdasági ágazatokra (szakszervezetekre és munkáltatókra vagy munkáltatói érdekképviselőkre) korlátozódott, illetve az 1978. évi törvény ugyancsak kivételes természetű volt, erősen korlátozott tárgyi és személyi hatállyal. Az olasz kormány arra hivatkozott, hogy éppen a legszélesebb körben alkalmazandó kollektív szerződések írják elő tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget az irányelv hatálya alá tartozó tényállásokban, valamint jelezte, hogy az 1978. évi törvényt valamennyi válságos helyzetben lévő vállalatra alkalmazni kell. A Bíróság egy közelmúltbeli ítéletére²³² hivatkozva azt fejtette ki, hogy a tagállamok átengedhetik a szociális partnereknek az irányelv szociálpolitikai céljainak megvalósítását. E lehetőség azonban nem mentesíti a tagállamot az alól a kötelezettsége alól, hogy az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi(!) munkavállaló számára biztosítsa az irányelvben meghatározott védelmet. A tagállam tehát ezt minden olyan esetben köteles garantálni, amelyben egyébként a munkavállalók számára más módon nem biztosított a kellően hatékony védelem. Az olasz jognak az a rendszertani sajátossága, hogy a kollektív szerződések hatálya egyes ágazatokra terjed ki, és a kollektív szerződéses rendelkezések (kötelmi) hatálya csupán az azt megkötő munkáltatókra vagy munkáltatói érdekképviselő tagjaira, illetve a szakszervezeti tag munkavállalókra vonatkozik. Az 1978. évi törvény rendelkezései szerint pedig a munkaügyi miniszter nyilváníthat „válságos helyzetben lévőknek” egyes vállalatokat (amelyek esetében a szanálás még szóba jöhet).²³³ Mindezekből tehát – a Bíróság szerint – az következik, hogy az olasz jog nem biztosított valamennyi az irányelv hatálya alá tartozó munkavállaló számára az irányelv szerinti azonos védelmet és ezzel az Olasz Köztársaság megszegte a RSZ-ből folyó köteletségét, amely az irányelv 6. cikk (1)-(2) bekezdésének teljes körű átvételére vonatkozott.

²³² 143/83. Commission of the European Communities v. Kingdom of Denmark [1985] ECR 00427. Ebben az ügyben a Bíróság az „egyenlő (értékű) munkáért azonos bért” elvének (75/117/EGK irányelv) alkalmazása tekintetében állapította meg, hogy tagállamok annak megvalósítását elsődlegesen a szociális partnereknek engedhetik át. Ez azonban nem mentesíti a tagállamot az irányelvnek megfelelő jogszabályok és közigazgatási előírások megalkotásának kötelezettsége alól. Ez esetben is úgy foglalt állást a Bíróság, hogy a tagállam egyoldalú nyilatkozata vagy kifogása az közösségi jogi aktus értelmezése során nem jöhet figyelembe, illetve hogy annak hatályát nem korlátozhatja.

²³³ Ennek az eljárásnak a jelentősége később megmutatkozott több olasz bíróság által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban, illetve végső soron ez jelenik meg az irányelv hatályos szövegében is (5. cikk).

Az imént említett eljárás megindításával egy időben a Bizottság a Belga Királyság ellen is fellépett.²³⁴ A Bizottság szerint az irányelv munkavállaló-védelmi céljai körében érvényesülnie annak az elvnek, hogy az átvevő munkáltatóval szemben „amennyire csak lehetséges” biztosítani kell a változatlanul fennmaradó munkajogviszonyok kontinuitását. Ennek érdekében rendelkezik az irányelv 4. cikk (1) bekezdése úgy, hogy a vállalat, üzem vagy üzemszámát átadása-átvétele önmagában nem szolgálhat munkáltatói felmondás indokául (nem érintve a gazdasági, technikai vagy szervezeti okra alapított felmondást). Az (1) bekezdés második albekezdése szerint ugyanakkor a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy említett felmondási védelmi szabály hatályát nem terjesztik ki olyan munkavállalókra, akikre a tagállam felmondásvédelmi jogszabályainak hatálya nem terjed ki vagy a gyakorlatban nem alkalmazandók rájuk e felmondásvédelmi szabályok. A tagállamok nyilatkozatban kötelezték magukat arra, hogy az irányelv kihirdetését követő hat hónapon belül közlik a Bizottsággal azoknak a munkavállalóknak a körét, akikre az irányelv 4. cikk (1) bekezdés második albekezdését alkalmazzák, azaz akikre az irányelv felmondásvédelmi szabályai nem terjednek ki. A belga kormány 1977. augusztus 4. napján e nyilatkozatot megtette. Eszerint e munkavállalói körbe tartoznak a munkavállalók a próbaidő tartama alatt, valamint azok a munkavállalók, akiknek a munkajogviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár elérésére tekintettel szüntették meg. A Bíróság megállapította, hogy Belgium 1978. április 19 napján hatályba léptette az irányelv átvételét célzó rendelkezést.²³⁵ Ennek 6. §-a szó szerint átvette az irányelv 4. cikk (1) bekezdésének a felmondásvédelemre vonatkozó rendelkezését, azzal, hogy a próbaidőre, illetve az öregségi nyugdíjkorhatár elérésére tekintettel elbocsátottakra, valamint az egyetemi hallgatóként foglalkoztatottakra a szabály hatálya nem terjedt ki. A Bizottság álláspontja szerint a belga jognak ezek a rendelkezései olyan munkavállalói kört zártak ki a 4. cikk (1) bekezdés első albekezdésének védelmi hatálya alól, akiknek az esetében (a második albekezdés szerint) erre nem volt lehetőség. A kivételes szabályt ugyanis úgy kell értelmezni, hogy az csak olyan munkavállalókat érinthet, akik a nemzeti jog szerint egyébként sem részesülnek felmondási védelemben. A belga kormány által megjelölt munkavállalók azonban nem voltak ilyenek. Figyelemre méltó, hogy a Bizottság a felmondásvédelmi szabályok hatálya alatt állóknak tekintette az említett munkavállalókat pusztán azon az alapon, hogy rájuk is vonatkoztak a felmondási idő szabályai (igaz az általánoshoz képest rövidebb időtartamban). A belga kormány ezzel az érveléssel szemben azt állította, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdésében említett felmondási védelem fogalma csak olyan intézkedéseket foglal magában (tilt el), amelyek a munkáltató(ka)t az elbocsátástól ezért tartják vissza, hogy ezzel ne okozzanak hátrányt a munkavállalók „szakmai pályájára”²³⁶ tekintetében. Ez a visszatartó hatás azonban nem érvényesül a szóban lévő munkavállalói csoportok esetében, hiszen az idős korúak éppen befejezik

²³⁴ 237/84. Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium [1986] ECR 01247. Az ügyben a Bizottság az irányelv 3. cikkének megsértése miatt is fordult a Bírósághoz, ám keresetének ettől a részétől elállt, mivel az 1986-ban hatályba lépett belga jogszabályok megfelelően rendelkeztek a kiegészítő (üzemi) pénztárakkal szembeni munkavállalói igények védelméről.

²³⁵ Erre – a belga munkajog sajátosságának megfelelően – a Nemzeti Munkaügyi Tanács kereti között megkötött kollektív szerződés kiterjesztésével került sor. Ld. Prugberger 2001, 70.

²³⁶ Unterbrechung seiner beruflichen Laufbahn, interruption of their working life

szakmai pályájukat, míg a próbaidő alatt (szemben a magyar joggal) igen rövid felmondási idő érvényesül, amely a munkáltató szabad döntését biztosítja az alkalmatlannak bizonyult munkavállalóval szemben.

A Bíróság összességében a Bizottság álláspontját osztotta. Megítélése szerint az irányelv 4. cikk (1) bekezdéséből és az irányelv rendszeréből is az következik, hogy az a munkavállalók védelmét azzal kívánja biztosítani, hogy a munkáltatói felmondással szemben (általában) a nemzeti jogban biztosított védelmet ki kell terjeszteni a vállalat átadásának-átvételének keretei között közölt felmondásra is. E rendelkezés tehát minden olyan esetben alkalmazandó, amelyben az átszállással érintett munkavállalók a nemzeti jog szerint bármilyen, akár csekélyebb mértékű védelemben részesülnek. Ennek pedig az a következménye, hogy a védelem az átszállásra tekintettel nem vonható meg, illetve nem csökkenthető. Mivel a munkaszerződésekre vonatkozó 1978. évi belga törvény szerint egyébként valamennyi az átszállás esetére a felmondásvédelmi szabályok hatálya alól kivett munkavállalói csoport felmondási védelemben részesül (a felmondási idő szabályainak alkalmazásával), ezek alkalmazásától a vállalatok átruházása esetén sem lehet eltekinteni.

A belga kormány hivatkozott még arra, hogy Belgium az említett munkavállalói csoportokat jogosult volt kivenni az irányelv 4. cikk (1) bekezdés hatálya alól, hiszen a Tanács jegyzőkönyve szerint ilyen irányú nyilatkozatot tehetett. E nyilatkozatára a Bizottság ésszerű határidőben nem reagált, ezért az látszat keletkezett, hogy a belga nyilatkozat tartalmával egyetért, azaz az érintett munkavállalói kör valóban nem tartozik az irányelv hatálya alá. A Bíróság szerint a közösségi jogszabály jelentése (értelmezése) kizárólag magából a közösségi jogszabályból, illetve annak összefüggéseiből állapítható meg, ezért a belga kormányéhoz hasonló nyilatkozatok itt nem jöhetnek figyelembe.

Összegezve megállapítható, hogy a 4. cikk védelmi hatálya tehát minden olyan munkavállaló esetében érvényesül, aki a nemzeti jog szerint egyáltalán (még ha az általánoshoz képest korlátozott terjedelmű) felmondási védelemben részesül. Ilyen védelmi intézménynek tekintette a Bíróság a felmondási idő intézményét önmagában. Ez az értelmezés tehát oda vezet, hogy akár a korlátozottan védett munkavállalók munkajogviszonyát sem lehet megszüntetni a vállalat átadásának-átvételének, azaz a munkáltató személyében bekövetkező változásnak az indokával. A 4. cikk alkalmazása szempontjából figyelemre méltó a Bíróságnak az a következtetése is, hogy a tagállamok – a kapcsolódó jegyzőkönyv alapján tett - egyoldalú nyilatkozataikkal nem korlátozhatják az irányelv (védelmi) hatályát.

Már a kilencvenes évekre esik a Nagy-Britannia elleni eljárás.²³⁷ A Bíróság ebben számos, az irányelv átvétele, (nemzeti jogban való) alkalmazása és értelmezése szempontjából alapvető kérdést igyekezett tisztázni. A Bizottság keresete 1992. október 21. napján érkezett meg az Európai Bírósághoz. Az időpont abból a szempontból említésre méltó, hogy a Maastrichti Szerződés alapján, illetve az angol

²³⁷ C-382/92. Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1994] ECR I-02435.

„opt-out” nyomán nem sokkal korábban kialakult a közösségi szociálpolitika sajátos kettős struktúrája.²³⁸ Nagy-Britannia tehát ebben az időszakban markánsan kifejezte a közösségi szociálpolitikával és munkajoggal szembeni tartózkodását. A Bizottság tehát a korábbi kötelezettségek érvényesítését kívánta a RSZ 169. cikke szerinti eljárással elérni. A Bizottság az 1981. évi Transfer of Undertakings (Protection Employment) Regulations rendelkezéseivel kapcsolatban – öt tekintetben - kérte annak megállapítását, hogy Nagy-Britannia megsértette a RSZ 5. cikke szerinti kötelezettségét. (Az 1981. évi szabályokat már az eljárás időszakában módosította az 1993. évi Trade Union Reform and Employment Rights Act.)

A Bizottság szerint Nagy-Britannia az 1981. évi szabályozásban nem biztosította, hogy a munkavállalók képviselőivel szembeni tájékoztatási és konzultációs köteletség az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi tényállásban megvalósuljon. Ez az álláspont a brit munkajognak azt az irányelv alkalmazásán egyébként jóval túlmutató sajátosságát kifogásolta, hogy a munkavállalói képviseletek létrehozására csak abban az esetben volt mód, ha ezt a munkáltató elismerte (tudomásul vette). A Bizottság azt is észrevételezte, hogy az 1981. évi szabályok csak azokra az esetekre terjednek ki, amelyekben az átadott vállalat vagy üzem az átadó tulajdonában van. (Ez lényegében kizárólag a tulajdonjog átszállásához kapcsolta az üzem átszállásának tényállását, illetve ennek munkajogi joghatásait.) A harmadik kifogás a brit rendelkezésekkel kapcsolatban az volt, hogy azok hatálya kizárólag a gazdasági haszonszerzési céllal működő vállalatokra terjedt ki. Negyedikként a Bizottság azt rögzítette, hogy a brit jog nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a munkavállalói képviseletekkel szembeni kellő időben megvalósítandó konzultációt megállapodás²³⁹ érdekében kellene folytatni. Ugyancsak hiányzott a brit jogból a hatékony szankció a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteletség megszegése esetére.

Az irányelv 6. cikke rendelkezett a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleességekről. Ezek mind az átadó, mind az átvevő munkáltatót terhelték az átszállással érintett munkavállalók képviselői irányában – az átszállást megelőzően kellő időben, mindenesetre legalább azt megelőzően, hogy az átszállás a munkafeltételeket érintené. (Értelemszerűen mindkét munkáltatót a nála működő képviseletekkel szemben.) A 6. cikk (2) bekezdése szerint a konzultáció célja a felek közötti megállapodás megkötése. A (3) bekezdés teremtett lehetőséget arra, hogy a tagállamok a tájékoztatási és konzultációs köteleességet korlátozzák. Azok az államok, amelyeknek belső joga lehetővé tette döntőbíró igénybevételét, az említett köteleességeket azokra az esetekre állapíthatták meg, amelyekben a tervezett munkáltatói döntés olyan változással jár, amely a munkavállalók jelentős részét lényegesen és hátrányosan érintette. További korlátozási lehetőséget biztosított a (4) bekezdés azzal, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteleességet azokra a vállalatokra és üzemekre engedte megállapítani, amelyekben – a nemzeti jog szerint – teljesültek a munkavállalói képviselet létrehozásának feltételei. Ahol ezek hiányoztak, ott az irányelv lehetőséget adott a munkavállalók közvetlen tájékoztatására, ilyen

²³⁸ Ld. fent az I. fejezetben.

²³⁹ Übereinkunft, agreement

kötelezettséget azonban nem írt elő. A munkavállalók képviselőinek a tagállamok belső joga szerinti képviselőket kellett tekinteni azzal, hogy a vállalkozások irányító és felügyelő testületeiben résztvevő munkavállalók feltétlenül ilyenek.

A Bizottság szerint a brit jog egyrészt annyiban nem felelt meg a 6. cikk rendelkezéseinek, amennyiben nem tartalmazott a munkavállalók képviselőivel szembeni tájékoztatási és konzultációs köteleességet azokban az esetekben, amikor a munkáltató e képviselők létezését nem ismerte el. A 6. cikk csak abban az esetben fejtheti ki az irányelv munkavállaló-védelmi célját, ha a tagállamok kibocsátják a munkavállalói képviselők létrehozására irányuló rendelkezéseket, hiszen ezek hiányában a munkáltatói köteleességek nem teljesülhetnek. Azok a – nemcsak kifejezetten a business transfer tárgyában megszületett - brit előírások, amelyek a munkáltatói elismeréshez kötötték a képviselők működését, ez említett kívánalmat nem teljesítik. A brit kormány ezzel szemben úgy érvelt, hogy az Egyesült Királyságban a munkavállalók képviselői hagyományosan és szokásosan a szakszervezeteknek a munkáltató általi elismerésén nyugszik. Az irányelv a kormány szerint nem kívánt változtatni a tagállamokban jogszabályok és szokások (gyakorlat) alapján működő képviselői rendszereken; ez következik a 2. cikk c) pontjának értelmező rendelkezéséből. A közösségi szabályozás tehát a tagállami rendelkezések részleges(!) harmonizációját célozta, nem irányozta elő munkavállalói képviselők létrehozásának köteleességét. Maga a 6. cikk (5) bekezdése is arra utal, hogy a közösségi jogalkotó mintegy tudomásul vette, hogy bizonyos vállalkozásoknál a nemzeti jog szerint nem működik munkavállalói képviselő.

A Bíróság – szokatlanul részletesen indokolt²⁴⁰ – álláspontja szerint a brit érvelés megalapozatlan volt. Rámutatott arra, hogy a közösségi jogalkotó szándéka szerint az egyes tagállamokban azonos szintű védelmet és ezzel a munkáltató oldalán azonos terheket kívánt biztosítani. (Megjegyzendő, hogy ez utóbbi okszerűen következik abból, miszerint az irányelv a RSZ 100. cikkére támaszkodott.) Ezek körébe tartoznak a 6. cikkben előírt köteleességek is. Ezen az értelmezésen nem változtat az irányelv 2. cikk c) pontjában található fogalom-meghatározás sem, hiszen az nem egyszerűen a nemzeti jogra való utalást tartalmaz, azaz csupán azt a döntést bízza a tagállamokra, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteleességgel szemben jogosult képviselőket miként rendeli létrehozni. Olyan döntési hatáskört nem biztosít, amelynek körében a tagállamok meghatározhatnák, hogy mely esetekben áll fenn a tájékoztatási és konzultációs köteleesség, illetve, hogy az csak azoknál a vállalkozásoknál állna fenn, ahol nemzeti jog munkavállalói képviselők létrehozását írja elő. Ez az értelmezés lehetőséget adna a tagállamoknak az irányelv 6. cikke megkerülésére. A Bíróság hivatkozott egy másik az Egyesült Királysággal szemben meghozott ítéletre, amelyben kimondta, hogy azok a nemzeti jogszabályok, amelyek az irányelv által nem korlátozott (munkavállalói) védelmet szűkítik, a közösségi jogba ütköznek. A brit kormánynak a 6. cikk (5) bekezdéséből származtatott következtetését sem fogadta el a Bíróság. (Ez, mint említettük, az volt, hogy maga az irányelv is

²⁴⁰ A bírósági érvelés különös részletessége annak is köszönhető volt, hogy a kilencvenes évekre több irányelv a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási és konzultációs köteleességeket írt elő, és Nagy-Britannia esetében mindezeknek a teljesülése kétséges volt. Ld. Berke 2004b, 102.

számolt azzal, hogy a tagállamok joga szerint egyes vállalkozásoknál nem működnek munkavállalói képviseltek.) E rendelkezést ugyanis – így a Bíróság – nem lehet elszigetelten és más rendelkezésektől függetlenül értelmezni. A rendszertani összefüggés a Bíróság szerint különösen a (4) bekezdéssel állott fenn. Az ugyanis a tagállamok számára a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség korlátozását olyan esetekben engedte meg, amelyekben a vállalkozásnál a(z) alacsony) munkavállalói létszám okán nem működik munkavállalói képviselő. Azt azonban nem kívánta megengedni, hogy a tagállamok – általában - arról is dönthessenek, hogy mely munkáltatóknál működjenek munkavállalói képviselők, hiszen ennek működése a 6. cikk szerinti kötelesek teljesítéséhez nélkülözhetetlen. A brit ellenvetés szerint az irányelv nem kötelezte a tagállamokat arra, hogy az irányelv céljainak teljesítése érdekében a munkavállalói képviselőknek a meglévőhöz képest külön rendszerét hozzák létre. A Bíróság szerint ez ugyan kétségtelen, ám ez nem érinti a tagállamoknak azt a köteleését, hogy a 6. cikkben meghatározott kötelesek teljesítését biztosítsák, azaz meg hozzák a szükséges intézkedéseket a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük való konzultáció érdekében. Az irányelv részleges harmonizációs céljára való brit hivatkozás sem bizonyult helytállónak. Ezzel szemben ugyanis azt fejtette ki – korábbi ítéleteire hivatkozva²⁴¹ - a Bíróság, hogy az irányelv valóban nem kívánta a munkavállalói képviselők nemzeti rendszereit harmonizálni, azaz tényleg korlátozott harmonizációt kívánt megvalósítani, ám e korlátozás nem akadályozhatja az irányelv rendelkezéseinek érvényre jutását. Különösen nem mentesíti e korlátozott harmonizáció a tagállamokat az alól a kötelesek alól, hogy a 6. cikkben szabályozott tájékoztatási és konzultációs kötelesek célszerű megvalósítását lehetővé tevő intézkedéseket hozzanak. Mivel pedig a brit jog – az akkori állapotában – lehetővé tette a munkáltató számára, hogy a munkavállalói képviselő el nem ismerésével megkerülje az irányelv rendelkezéseit, az irányelv 6. cikkébe ütközött.

A második problémát illetően a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a brit jognak a Bizottság általi értelmezése helytelen. Az 1981. évi Transfer Regulation 3. §-a ugyanis „a vállalat vagy a vállalatrés át ruházásáról”²⁴² rendelkezik, ám a Bizottság által a Bíróság elé terjesztett bírósági döntés nem támasztja alá azt, hogy az angol joggyakorlat csak a tulajdonjog át ruházására irányuló ügyletekhez kötné az irányelvben meghatározott munkajogi joghatásokat. A Bíróság itt is ragaszkodott korábbi álláspontjához,²⁴³ mely szerint a nemzeti jogot a nemzeti bírói gyakorlat figyelembe vételével kell értelmezni, és megállapította, hogy a Bizottság a vonatkozó jogszabály közösségi joggal ellentétes bírói gyakorlatát nem bizonyította.

A Bizottság harmadik érve a brit jog közösségi jogba ütközése mellett az volt, hogy a business transfer szabályai csak a gazdasági haszonszerzési céllal működő vállalkozásokra terjednek ki. E vélekedés alapja az volt, hogy a Transfer Regulation 2. § (1) bekezdése szerint azt kifejezetten a „kereskedelmi és ipari vállalatokra” kellett alkalmazni azzal, hogy a „nem üzletszerű (haszonszerzési célú) vállalatokra vagy

²⁴¹ Ld. a Mikkelsen és a Daddy's Dance Hall ügyeket (V.1.1.1. és V.1.2.12)

²⁴² transfer of an undertaking, or part of one

²⁴³ Ld. a Katsikas-ügyet (V.2.4.)

vállalatrészekre²⁴⁴ a rendelkezések hatálya (kifejezett kivételes szabály alapján) nem terjedt ki. A Bizottsággal szemben a brit kormány azt az egyébként már a Redmond Stichting ügyben²⁴⁵ is felmerült érvelést hangoztatta, hogy a nem haszonszerzési céllal működő vállalatokra az irányelv hatálya nem terjedhet ki, hiszen azok tevékenysége - nem lévén gazdasági tevékenység²⁴⁶ - a RSZ hatálya alá sem tartozik. A Bíróság a Höfner és Elsner, valamint különösen a Redmond Stichting ügyekre utalva elvetette a brit kormány álláspontját, hangsúlyozva azt, hogy önmagában a nyereség-érdekeltség hiánya nem eredményezi a tevékenység „nem gazdasági” jellegének megállapíthatóságát. A brit jog említett rendelkezése tehát sértette a közösségi jogot.

A negyedik kérdésben a Bíróság meglehetősen szűkszavúan állapította meg a brit jog közösségi jogba ütközését. Áttekintve a Transfer Regulation szabályait, megállapította, hogy azokból hiányzik az a fordulat, miszerint a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti konzultációnak megállapodás megkötése érdekében kell megtörténnie. Ezzel a brit jog az irányelv 6. cikk (2) bekezdésébe ütközött.²⁴⁷

A magyar jogalkotás számára sem tanulságok nélküli az ötödik kérdésben kifejtett bírósági álláspont.²⁴⁸ A Bizottság a Transfer Regulation 11. §-ával kapcsolatban azon az állásponton volt, hogy az ott az átadó és az átvevő tájékoztatási és konzultációs kötelességének megsértése esetére kilátásba helyezett szankció nem kellően visszatartó.²⁴⁹ E szankció az angol jogban (korlátozott) kártérítési jellegű volt, amely kártérítés azonban beszámítható volt az ún. „protective award” jogcímén a munkavállalóknak az Employment Protection Act (1975) alapján fizetendő kártérítésbe. Utóbbi abban az esetben illette meg a munkavállalót, ha a munkajogviszony megszüntetésére gazdasági indokra alapított felmondással került sor. A Bíróság a RSZ 5. cikkében foglalt tagállami kötelességre, valamint a Görögország elleni korábbi ügyre utalva kifejtette, hogy a tagállam ebben az esetben is köteles hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciót alkalmazni, mégpedig olyant, amelyet a nemzeti jog a hasonló jogsértések esetére előír. Az említett beszámítási szabály azonban nem volt ilyen, mert annak alkalmazása lényegében oda vezetett, hogy a munkáltató ténylegesen csak abban az esetben kényszerült kártérítést fizetni, ha annak mértéke meghaladta a „protective award” mértékét. Ez a gyakorlatban – az egyébként is korlátozott kártérítés miatt – alig fordult elő, ezért a Bíróság megállapította a RSZ 5. cikkének megsértését.

Az ítélet több lényeges következtetésre vezet. A Bíróság – egyezően a brit állásponttal – megállapította ugyan, hogy az irányelv a tagállamok vonatkozó szabályainak csupán részleges (korlátozott) harmonizációjára irányult, azonban az irányelv rendelkezéseibe ütközőnek találta azt a nemzeti szabályozást, amely nem határoz meg eljárást a munkavállalói képviselők létrehozására, illetve amelyik

²⁴⁴ any undertaking or part of undertaking which is not in the nature of commercial venture

²⁴⁵ Ld (V.1.2.14.)

²⁴⁶ economic activities

²⁴⁷ Hasonló probléma merült fel az Mt. szabályozásával kapcsolatban is. At Mt. 85/B. §-ba végül – pótlólag – bekerült a „megállapodás érdekében” fordulat.

²⁴⁸ Az Mt. 85/B. § záró bekezdésével kapcsolatban ugyancsak felmerül a szankció problémája.

²⁴⁹ nicht hinreichend erschreckend, not a sufficient deterrent for employer

megengedi, hogy a munkáltatók megkerüljék a tájékoztatási és konzultációs kötelességeikre vonatkozó rendelkezéseket. Ugyanígy nem elégíti az irányelv elvárásait az, ha a munkáltató csupán a munkavállalói érdekképviselő véleményének figyelembe vételére köteles a konzultáció során, illetve a tagállam joga mellőzi a konzultációs kötelességnek a megállapodás érdekében való teljesítésére irányuló szabályt. Ami az irányelv átvétele körében a RSZ 5. cikkéből folyó tagállami kötelességet illeti e vonatkozásban a Bíróság lényegében ezt fejtette ki, hogy a korlátozott mértékű, a munkavállalóval szembeni kártérítés, amely beszámítható a végkielégítésbe (illetve a munkajogviszony gazdasági okból való megszüntetése esetén fizetendő összegbe), nem tekinthető hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciónak.

IV. Fejezet

Az 1998. évi módosítás és a 2001. évi „kodifikáció”

1. A Bizottság 1992. évi jelentése

Az EK Bizottsága 1992. június 2. napján jelentést (a továbbiakban: Jelentés) tett közzé a 77/187/EGK irányelv alkalmazásának helyzetéről.²⁵⁰ A Jelentés három nagy tárgykörben vizsgálta az irányelv közel másfél évtizedes alkalmazását. Egyrészt áttekintette az alkalmazással kapcsolatos általános kérdéseket, másrészt az Európai Bíróság gyakorlatát, végül pedig részletesen feldolgozta az egyes tagállamoknak az irányelv átvétele érdekében tett lépéseit.

Az alkalmazással kapcsolatos általános vizsgálat különös figyelmet fordított az „átszállás”²⁵¹ fogalmának a nemzeti jogokban való meghatározására. A Bizottság e tekintetben „meglepő különbségeket” talált. Azt állapította meg, hogy egyes államok, illetve egyes szöveg-változatok (német, francia, görög, olasz, holland) az átszállás fogalmát kizárólag a szerződés (jogügylet) alapján való alanycsere eseteire alkalmazzák, míg mások (angol és dán szöveg) ennél lényegesen szélesebben. A Jelentés részletesen bemutatta az egyes tagállamokban az irányelv (tárgyi) hatályára, különösen az átszállás fogalmára vonatkozóan kialakított szabályozást, a felmondásvédelmi rendelkezések érvényesülését valamint a tájékoztatási és konzultációs köteleességek alakulását. A Jelentésnek csak azokat a megállapításait említjük, amelyek nyilvánvalóvá teszik, hogy az egyes tagállamok között lényeges különbségek álltak fenn az egyes jogintézmények szabályozása körében.

a) Amint említettük, a Bizottság – a tagállamok tárgybani rendelkezéseit összevetve – általános jelleggel állapította meg, hogy rendkívül eltérőek azok a jogcímek, amelyek alapján sor kerülhet a vállalat, üzem, üzemrész átszállására. Az általánosnak volt mondható, hogy a tulajdonjog átruházásra irányuló ügyletek²⁵² esetében a tagállamok alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit. Kizárólag Nagy-Britannia esetében volt kétséges, hogy a birtoklás és használat átengedésének ügyletei²⁵³ is kiváltják a munkajogviszonyok átszállását és a kapcsolódó egyéb joghatásokat. A tagállamok kereskedelmi és gazdasági jogának alapvető szemléleti különbségei azonban egyéb ügyletek tekintetében már lényeges eltéréseket eredményeztek.²⁵⁴ Egyes tagállamok (Belgium, Franciaország, Olaszország) ebbe a

²⁵⁰ Bericht der Kommission über den Stand der Anwendung der Richtlinie 77/187/EWG über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, betrieben oder Betriebsteilen. 1992/857. 02. 06. 1992.

²⁵¹ Übergang, transfer

²⁵² adásvétel, csere, ajándékozás

²⁵³ bérlet, haszonbérlet, részes haszonbérlet, lízingszerződés

²⁵⁴ A Bizottság úgy fogalmazott, hogy az elméletileg az átszállás irányelvben meghatározott ügyleteinek körébe tartozó nemzeti jogi aktusok száma „korlátlan”.

körbe vonták a gazdasági társaságok társasági formájának megváltozását (az átalakulást). Néhány tagállam (Luxemburg, Olaszország) jogszabályai kifejezett rendelkezést tartalmaztak arra nézve, hogy gazdasági társaság alapítása, vagy annak vagyonához való hozzájárulás²⁵⁵ szintén a munkajogviszonyok átszállását kiváltó ügylet. Az egyes tagállamokban (Belgium, Hollandia) a társaságok összeolvadása különböző (társasági jogi és hagyományos polgári jogi, adásvétel-jellegű) ügyletek révén valósulhat meg, míg másokban (Németország) az összeolvadás kifejezetten a jogszabályon alapuló (általános) jogutódlás eseteként jelent meg. A tagállamok egy részében (Spanyolország, Luxemburg) jellemző megoldás volt, hogy a tárgyban szabályok hatályát kiterjesztik a természetes személy munkáltató halála okán (causa mortis) bekövetkező alanycserékre is, nemcsak az élők közötti ügyletekre. Egyes tagállamok (Belgium, Hollandia) joga nem ismerte az „üzem” fogalmát, ezért ezekben az irányelv átvétele a „vállalat” fogalmának alkalmazásával történt meg. Ugyan az „üzem” vagy „üzemrész” tételes jogi fogalma nagy változatosságot mutatott, ám a Bizottság véleménye szerint valamennyi tagállam jogában magában foglalta (az irányelv célkitűzésének megfelelően) az „önálló termelési egységeket”. Sajátos differenciálódáshoz vezetett, hogy néhány tagállam (Nagy-Britannia, Belgium) joga ismerte a közjogi jogállású vállalat kategóriáját. Igaz, az irányelv átvétele során ez nem okozott komoly nehézséget, mert a szabályokat a közjogi és magánjogi jogállású vállalatok közötti átruházások során is alkalmazták. Abban többé-kevésbé egységesnek mondható megoldások alakultak ki, hogy a vállalatok (általában gazdasági társaságok) ellenőrzésének megszerzése, illetve ennek változása, azaz gyakorlatilag a részvény- vagy üzletrész-szerzés esetében a tagállamok nem alkalmazták a vállalat átszállásához kapcsolódó munkajogi szabályokat. A Bizottság külön is említette a francia jogalkalmazásnak azt a sajátosságát, hogy az átszállás fogalmát rendkívül szélesen értelmezi, és ebbe a körbe vonja a pusztán gazdasági tevékenységek átadását-átvételét, anélkül, hogy az vagyoni jogok átruházásával járna együtt.²⁵⁶ Ugyancsak a francia munkajogi gyakorlatban alakult ki az a megközelítés is, hogy az átadó és az átvevő közötti közvetlen jogi kapcsolat hiányában is megvalósulhat az átszállás.

b) A nemzeti szabályok területi hatálya is eltérést mutatott. Általában a tagállam területén található vállalat, üzem, üzemrész átszállásához kapcsolódtak a munkajogi joghatások. Portugália az 1969. évi munkaszerződésről szóló törvényben úgy rendelkezett, hogy az üzem vagy üzemrész átruházásának munkajogi jogkövetkezményei akkor is alkalmazandók, ha a vállalat vagy a tulajdonos gazdasági társaság székhelye az állam területén kívül található. A brit jog az 1981. évi Transfer Regulation 3. cikkében kifejezetten kimondta, hogy az átszállás szabályait akkor is alkalmazni kell, ha a vállalat vagy vállalatrész az Egyesült Királyság területén található, ám az arra vonatkozó ügylet más nemzeti jog hatálya alatt jött létre vagy a munkajogviszonyokra nem a brit jog az irányadó. A brit jog hatálya alatt álló munkajogviszonyokban ugyanakkor Nagy-Britannia területén kívül is alkalmazni rendelte a transzfer szabályait.

²⁵⁵ A LB és annak nyomán az Mt. 85/A. § szóhasználatában: vagyonbevitel.

²⁵⁶ Ez a megközelítés az Európai Bíróság gyakorlatában is megjelent a Schmidt-ügyben. Ld. V.1.2.4.

c) Az átvétel során két alapvető megoldás látszott kialakulni abban a vonatkozásban, hogy a munkajogviszonyok átszállásának jogkövetkezményét alkalmazni kell-e a munkáltató felszámolására irányuló (hatósági vagy bírósági) eljárásokban. A tagállamok túlnyomó része ezt kifejezetten előírta (Németország, Nagy-Britannia, Belgium, Görögország), míg mások ezt kizárták (Írország, Olaszország). Különös megoldást alakított ki az olasz jog: az „amministrazione straordinaria”, a munkáltató reorganizációjára irányuló hatósági eljárás hatálya alatt a munkajogviszonyok átszállásának joghatását nem kellett alkalmazni.

d) Csak egyes tagállamok éltek azzal a lehetőséggel, hogy előírják az átvevő és az átadó munkáltatónak a munkajogviszonyokból származó igényekért fennálló együttes (egyetemleges) felelősségét,²⁵⁷ illetve egyesek ezt alkalmazták ugyan, ám a felszámolási eljárásban mégis kivételt tettek (Franciaország).

e) A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége az egyes tagállamok jogában rendkívüli változatosságot mutatott, hiszen maguk a kollektív szerződéses rendszerek is jelentősen eltértek (eltérnek).²⁵⁸ Különbség mutatkozott abban is, hogy egyes tagállamok (Dánia, Írország) időben nem korlátozták a munkafeltételek fenntartásának munkáltatói köteleességét.

f) A legjelentősebb eltérések a kiegészítő üzemi szociális ellátási rendszerekből származó munkavállalói igények biztosításában mutatkoztak. Egyes tagállamok (Olaszország) ezeket az igényeket a munkajogviszonyból származóknak tekintették, és nem alkalmaztak külön szabályokat, míg mások (Írország) büntetőjogilag is üldözték az igények meghíúsítását.

A Jelentés Második Részében áttekintette az irányelv alkalmazásának európai bírósági gyakorlatát.²⁵⁹ Az áttekintés az alábbi lényeges következtetéseket hozta.

a) Az Európai Bíróság előtt csupán három tagállam (Hollandia, Dánia és Olaszország) nemzeti jogszabályainak az alkalmazásával kapcsolatos előzetes döntéshozatali eljárásra került sor.

b) Az előzetes döntéshozatali eljárások során lényegében minden esetben az irányelv hatálya volt kérdéses: milyen ügyletek alapozzák meg a vállalat, üzem, üzemszámvetés átszállásának megállapíthatóságát, illetve mely munkajogviszonyokhoz kapcsolódó köteleességek átszállásáról lehet szó.

c) A Bíróság értelmezése szerint az irányelv nem alkalmazható a felszámolási eljárásban, azonban minden más eljárásban, amelynek célja nem a munkáltatói (vállalkozói) vagyonszármazéka, hanem a vállalkozás további működésének biztosítása, az irányelvet alkalmazni kell.

d) Amennyiben az átszállás az irányelv hatálya alá tartozik, úgy az átvevő munkáltató az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokból származó igényekért köteles

²⁵⁷ Spanyolország ezt három éves időszakra tartotta fenn.

²⁵⁸ Ezek közelítésére vonatkozó közösségi jogi törekvés napjainkban sincs, illetve igen visszafogott. A RSZ 137. cikk (5) bekezdése legalábbis erre utal.

²⁵⁹ A Jelentés elkészítésének időpontjáig tizenkettő ítélet született. A dolgozat valamennyit elemzi.

helytállni, értelemszerűen olyan munkavállalókkal szemben, akiknek a munkajogviszonya tekintetében munkáltatói pozícióba lépett.

e) Az irányelvet nem kell alkalmazni az átszállást követően keletkezett munkavállalói igényekre.

f) Az irányelvet nem kell alkalmazni azokra a munkajogviszonyokra, amelyek a vállalat, üzem, üzembrész átruházásakor nem szálltak át a szerző félre.

g) Az irányelv csak a nemzeti jog szerint munkajogviszonynak minősülő jogviszonyokból származó igényekre terjed ki.

h) Az átszállás megállapításához az szükséges, hogy az átvevő működő gazdasági egységet szerezzen.

i) A „gazdasági egység megszerzése” olyan ténykérdés, amelyet a nemzeti bíróságnak kell megítélnie.

j) Az irányelv alkalmazható olyan esetekben is, amikor az átszállás nem egy, hanem két fázisban, illetve időpontban következik be, feltéve, hogy a vállalat megőrzi identitását.

k) A munkavállaló nem mondhat le érvényesen az irányelvben, illetve a tagállamok jogszabályaiban biztosított jogairól.²⁶⁰

A Jelentés Harmadik Része tagállamonként összegzően értékelte az irányelv átvételével kapcsolatban kialakult helyzetet. A Bizottság – Nagy-Britannia kivételével – minden esetben arra a következtetésre jutott, hogy a nemzeti szabályok az irányelv átvételével kapcsolatos lényeges problémákat nem vetnek fel. Több tagállam, illetve számos az irányelvben szabályozott jogintézmény tekintetében azonban észrevételeket tett. Ezek közül az alábbiakat emeljük ki.

a) Több esetben megállapította a Bizottság, hogy a tagállamok nem éltek a munkáltatók együttes (egyetemleges) felelősségének lehetőségét biztosító rendelkezés átvételével.

b) Több tagállamban hiányzik a kiegészítő biztosítási ellátások és várományok védelmére vonatkozó kifejezett rendelkezés. (A bírói gyakorlat ezeket a munkajogviszonyból származó igényeknek tekinti, és alkalmazza rájuk a jogok és köteleességek átszállásának általános szabályát.)

c) A tájékoztatási és konzultációs köteleességek átvétele „nagy szóródást” mutat az egyes tagállamokban. Több államban az a jellemző, hogy a munkavállalói képviseltek általános hatáskörét rögzítő nemzeti szabályokat úgy értelmezik, hogy az magában foglalja az irányelv által biztosított tájékoztatási és konzultációs jogokat is.

d) Több tagállam joga nem tartalmaz kifejezett szabályt az átvevőnek a nála működő munkavállalói képviseltekkel szembeni tájékoztatási és konzultációs köteletségére.

e) A munkavállalók közvetlen tájékoztatására irányuló szabályozás lehetőségével a tagállamok általában nem éltek.

f) Több tagállam joga nem rendezte megnyugtatóan a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleességét.

g) Az irányelvnek az a rendelkezése, mely szerint az átszállás (önmagában) nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául, kifejezett rendelkezések hiányában

²⁶⁰ A Bizottság ezzel kapcsolatban külön kiemelte, hogy a jogról való lemondás még abban az esetben sem lehet érvényes, ha az a munkavállaló védelmét az irányelvben előírányozottal azonosan vagy akár még jobban biztosítaná.

csupán a nemzeti bíróságok gyakorlata alapján érvényesül. Ugyanezt állapította a meg a Bizottság a 4. cikk (2) bekezdésének rendelkezésével kapcsolatban is.

A Jelentés csak Nagy-Britannia esetében állapított meg „súlyos hiányosságokat” az irányelv átvételével kapcsolatban.²⁶¹ A Bizottság kifogásai

- a tájékoztatási és konzultációs köteleosségre,
- a konzultáció megállapodás megkötésére irányuló céljára,
- az átszállást megalapozó jogügyletek körének nemzeti szabályozására,
- a nem üzleti haszonszerzési céllal működő vállalkozásoknak a nemzeti szabályok hatálya alóli kirekesztésére,
- a brit jog által alkalmazott szankciók hatékonyságára vonatkoztak.

2. A Bizottság javaslata az irányelv módosítására

A Bizottság 1994. szeptember 8. napján, tehát mintegy két évvel a Jelentés elkészítése után előterjesztett módosító javaslata²⁶² jól láthatóan a Jelentésben megfogalmazott tapasztalatokra támaszkodik. Az abban már föllelhető elemeken túl megjelenik az 1989. december 9. napján elfogadott „A munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi charta” is, mint a módosító javaslat előterjesztésének egyik indoka. A Charta rendelkezési közül a Bizottság a 7., 17. és 18. pontokat hívta fel a javaslat indokolásában. A Charta 7. pontja szerint az egységes piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításához kell vezetnie, és ennek érdekében – szükség szerint – érinteni kell a munkajog egyes területeit, valamint (ezen belül) a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltatói fizetésektelenség szabályozását is. A Charta 17. és 18. pontja a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a jelentőségét emelte ki. Megfogalmazta ezen intézmények fejlesztésének közösségi szándékát, azzal azonban, hogy a fejlesztés során tekintettel kell lenni az egyes tagállamokban kialakult szokásokra, illetve kifejezetten említette a tájékoztatás, konzultáció és munkavállalói részvétel intézményeit a vállalatok átstrukturálása és egyesülése esetében, amennyiben ezek a munkavállalók foglalkoztatását érintik. A Chartában megfogalmazott célkitűzések megvalósításán túl a javaslat két alapvető célt követett. Az indokolás több vonatkozásban is utal arra, hogy a módosítás célja a jogbiztonság és az átláthatóság megteremtése. A javaslat ez okból érinti a munkavállaló fogalmának meghatározását és a munkáltatók együttes felelősségét, illetve a munkavállalói képviselet helyzetére vonatkozó szabályokat. A másik alapvető cél az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában kialakult tételeknek a jogszabályban való megjelenítése. E gyakorlat rögzítése érdekében került sor az átszállás fogalmának átdolgozására, a közjogi és magánjogi jogállású vállalatok közötti differenciálásra, illetve a nem haszonszerzési céllal működő vállalkozásokra vonatkozó rendelkezés beiktatására, a gazdasági egység fogalmának megjelenítésére. A javaslat a következő lényeges módosításokat irányozta elő.²⁶³

²⁶¹ A Jelentés utal arra is, hogy a Bizottság a RSZ (akkor hatályos) 169. cikke szerint eljárást folyamatba tette (ld. 39. o.).

²⁶² OJ C 1994/274. 0010.

²⁶³ A javaslat súlyát a korabeli irodalom eltérően értékelte. Ziemons egyenesen „trójai falónak” tekintette. A szerző a munkavállalói képviselettel szembeni munkáltatói köteleosságok szabályozását értékelte áttörésként.

a) Az irányelv hatályának (1. cikk) pontosítása érdekében egyrészt a nemzeti jogok differenciáira, másrészt az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatára alapozva több módosítást javasolt. Az (1) bekezdés tekintetében rögtön azt, hogy az átszállást megalapozó ügyletek köre egészüljön ki oly módon, hogy abba kerüljön be a szerződés, jogszabály, egyéb jogi előírás, bírósági döntés vagy közigazgatási határozat. Látható, hogy a korábbi általános „szerződés” vagy „összeolvadás” megfogalmazás helyett a Bizottság minden elképzelhető jogcímen való átszállást az irányelv hatálya alá kívánt vonni. A jogszabály alapján való átszállás felvételének indoka az volt, hogy számos tagállam joga az összeolvadást a jogszabály alapján való átszállás tényállásának tekintette.

b) Az (1) bekezdés második albekezdésében az átszállás fogalmának meghatározásakor a Bizottság a francia jogban kialakult legszélesebb értelmezést kívánta elfogadtatni, azzal, hogy törekedett a Spijkers-ügy ítélete megfogalmazásának alkalmazására. Ez az átszállást, mint tevékenységek átadását közelítette meg, amely az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának nyomán valósul meg. Ez ennek hiányában megvalósuló pusztá tevékenység-átvétel – kifejezett rendelkezéssel – kívül esett volna az irányelv tárgyi hatályán.

c) A javaslat az irányelv hatálya alá vonta a közjogi és magánjogi jogállású vállalatokat, függetlenül attól, hogy azok gazdasági haszonszerzési céllal működnek-e. Utóbbi fordulat a Redmond Stichting ügy ítéletének átvétele.

d) A tengerjáró hajókra vonatkozó kivételes szabályt azzal finomította a javaslat, hogy annak korábbi kategorikus fordulatával szemben rögzítette, hogy a tagállamok „nem kötelesek” az irányelvet a tengeri hajózásban alkalmazni.

e) A munkáltató felszámolására vonatkozó különös szabály az 1. cikk (5) bekezdésében kapott helyet azzal, hogy a tagállamok „nem kötelesek” azt alkalmazni olyan eljárásokban amelyek a munkáltató vagyonának elszámolására irányulnak, és amelyek a hatáskörrel rendelkező hatóság felügyelete alatt állnak. A javaslat 3. cikk (4) bekezdése további tárgyban rendelkezést tartalmazott, mégpedig – gyakorlatilag az olasz jogban fennálló tényleges helyzet igényeit kielégítendő – a munkáltató fizetésektelenségi helyzetében megnyitott, nem az elszámolásra, hanem a konszolidációra irányuló eljárásokra. A Bizottság azt a megoldást javasolta, hogy ezekben az eljárásokban azzal a megszorító feltétellel nem kell alkalmazni az irányelvnek a munkajogviszony átszállására vonatkozó rendelkezéseit, hogy az eljárás hatósági felügyelet alatt áll és a nemzeti jogban egyébként (ezekben az eljárásokban is) érvényesül a 80/987/EGK irányelvvel azonos szintű munkavállalói védelem.

f) A fogalom-meghatározások köre jelentősen kibővült. Az átruházó, átvevő és a munkavállalói képviselő korábbi meghatározása mellett – fenntartva a

Különösen ilyennek tekintette a konzultáció „megállapodás céljából” való folytatásának kötelezettségét, egyesben úgy, hogy ezzel a munkavállalói képviselők a vállalat vezetésébe való beleszólást kapnának. Ld. Ziemonis 1995, 1087.

munkaszerződés vagy munkajogviszony nemzeti jogban való meghatározásának lehetőségét – megjelent az a korlátozás, hogy a részmunkaidőben, határozott időre, vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak ne zárhatók ki az irányelv hatálya alól.

g) A javaslat az átadó és az átvevő együttes felelősségének a korábinál jóval differenciáltabb szabályait kívánta megvalósítani. Ez egy oldalról abban állott, hogy külön rendelkezett azokról a követelésekről, amelyek olyan időszakra vonatkoznak, amit az átszállás kettéosztott. Ilyenek jellegzetesen a munkabér-követelések is, hiszen azok rendszerint havonta, esetleg kéthetente esedékesek. E követelések tekintetében úgy rendelkezett, hogy az átruházó csak az adott időszakban vele fennállott munkajogviszony időtartamával arányos részéért köteles helytállni.²⁶⁴ Más oldalról a javaslat lehetővé kívánta tenni, hogy a tagállamok az átadó helytállási köteleességét az átszállást követően egy éven belül esedékessé vált igényekre korlátozzák.

h) Az irányelv felmondásvédelmi szabályai ugyancsak több tekintetben kiegészültek volna a Bizottság javaslata szerint. Lehetővé vált volna a munkafeltételek változtatása olyan személyek munkajogviszonya esetében, akik munkáltatói jogkört gyakorolnak vagy a munkáltató konszolidálása érdekében indított eljárásban működnek közre. A változás a felek közötti megállapodás alapján volt lehetséges, amely rendelkezhetett a munkajogviszony megszüntetéséről, illetve a foglalkoztatási feltételekben bekövetkező változásról is. A javaslat lehetővé kívánta tenni, hogy a tagállamok bírósági hatáskörbe utalják a munkajogviszony megszűnésének vagy módosításának megállapítását a vállalat konszolidációjára irányuló eljárásokban.

i) Az irányelv eredeti rendelkezései (5. cikk) arra ez esetre biztosították a munkavállalói képviselők és képviseltek jogállásának változatlanóságát, ha az átszállással érintett üzem „megtartja az önállóságát”. A módosító javaslat ezt kiegészítette volna az üzem önállósága elvesztésének tényállásával. A tagállamok számára azt a köteletséget írta elő, hogy az új munkavállalói képviseltek megválasztásáig gondoskodjanak a munkavállalók képviselétéről.

j) A tájékoztatási és konzultációs köteleesség körében megjelent az a szabály, amely e köteleességek teljesítését függetlenítette attól, hogy az átszállásra vonatkozó döntést maga a munkáltató vagy az azt ellenőrző vállalkozás hozta-e.²⁶⁵ A Bizottság ki kívánta zárni azt is, hogy a munkáltató a tájékoztatási és konzultációs köteleesség megsértése esetén arra hivatkozhatson, hogy a döntést az ellenőrző vállalkozás vele sem közölte. Az említett kötelezettségek tagállamok általi korlátozásának lehetőségét a módosítás nyitva hagyta volna, azonban némileg módosított formában. Fő szabály szerint az ötven munkavállalónál kevesebb foglalkoztatottal rendelkező munkáltatónak azokat nem kellett volna alkalmazni, illetve csak akkor, ha az alacsonyabb

²⁶⁴ Ilyen (az irányelvből végül kimaradt) szabály tájálható a BGB 613a §-ban.

²⁶⁵ Ugyanez a megközelítés jelentkezik a csoportos létszámcsökkentést szabályozó 1975. évi irányelv 98/59/EK irányelvvél történt módosításában is. Ennek 2. cikk (4) bekezdése azonos rendelkezést tartalmaz. Ez a – tulajdonképpen az ún. globalizációhoz kapcsolódó – jelenség hívta életre, illetve élte ki a munkavállalói részvétel közösségi szintű szabályozása irányti igényt. Konkrét eset feldolgozásával szemléletesen érzékelteti a tulajdonosi jogokat gyakorló által hozott döntésből származó ellentmondásokat Lorenz – Zumfelde 1998, 168.

munkavállalói létszám mellett is teljesülnek a nemzeti jognak a munkavállalói képviselők vagy képviseletek létrehozására vonatkozó feltételei. A javaslat kötelező szabályként fogalmazta meg, hogy amennyiben a munkavállalóknak a vállalatnál vagy üzemben – közömbös okból – nincs képviselete, úgy a tagállamok tájékoztatási köteleességet írnak elő közvetlenül a munkavállalókkal szemben.

k) A javaslat érintetlenül hagyta volna a tagállamoknak az irányelvhez képest a munkavállalókra kedvezőbb szabály alkotására vonatkozó lehetőségét azzal, hogy külön említette volna a szociális partnerek közötti kedvezőbb megállapodásoknak a tagállamok általi lehetővé tételét, illetve támogatását.

l) A Bizottság biztosítani kívánta valamennyi érintett munkavállaló számára a bírói út vagy azzal egyenértékű más eljárás igénybevételenek lehetőségét.

m) A javaslat a módosítás átvételének határidejét 1996. december 31. napjában állapította meg. Az erre vonatkozó szabály (9. cikk) kiegészült volna azzal, hogy bár a tagállamok lehetővé tehetik az irányelv átvételét a szociális partnerek megállapodásaiban is, azonban ettől függetlenül is kötelesek arra, hogy az irányelv céljait mindenkor biztosítsák (azaz lényegében szükség szerinti jogalkotási lépéseket tegyenek).

3. A Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalása²⁶⁶

A GSZB a Bizottság javaslatával kapcsolatban igen terjedelmes és végül igen szűk szavazattöbbséggel elfogadott állásfoglalást tett közzé. Általános megjegyzései köréből kiemelés érdemel az, hogy a GSZB is feltétlenül indokoltnak tartotta az irányelv módosítását, elsősorban a bírói gyakorlatra, valamint az egyértelműség követelményének megvalósítására tekintettel. Tisztázatlannak tartotta azonban a javaslatnak a „gazdasági tevékenység” és „gazdasági egység” fogalom-használatát, valamint bizonytalannak látta azt a fordulatot, hogy a gazdasági egység átszállása nélküli tevékenység-átadások kívül esnek az irányelv hatályán. Figyelemre méltó a GSZB azon megjegyzése, hogy a javaslat várhatóan közvetett diszkriminációra vezet.²⁶⁷ A GSZB szerint a javaslatból az következik, hogy a vállalatoknak elsősorban külső vállalkozásokkal megvalósított melléktevékenységei kívül esnek az irányelv hatályán.²⁶⁸ Mivel e tevékenységek körében elsősorban nőket foglalkoztatnak, az átszállás intézményének védelmi hatálya alól túlnyomórészt női munkavállalók rekednek kívül. Ezzel a javaslat ellentétbe kerül a RSZ férfiak és nők közötti egyenlő elbánást biztosító rendelkezéseivel.

A GSZB az egyes cikkekhez is részletes észrevételeket és módosító indítványokat tett.²⁶⁹ Az első említésre méltó az, hogy az irányelv határozza meg a

²⁶⁶ OJ C 1995/133. 0013.

²⁶⁷ Fogalmához ld. Gyulavári 2001, 141.

²⁶⁸ A GSZB állásfoglalását nyilvánvalóan a Schmidt-ügy tapasztalatai alapozták meg.

²⁶⁹ A GSZB közzétett állásfoglalása tartalmazza azokat az indítványokat is, amelyek a szavazatok egynegyedét megkapták ugyan, ám a GSZB mégsem fogadta el őket. Ezek az átszállás fogalmának eltérő meghatározására

munkavállaló fogalmát, mégpedig egyezően a bírói gyakorlattal olyan értelemben, hogy az irányelv alkalmazásában a nemzeti munkajogok által munkavállalóként védett személyeket kell munkavállalónak tekinteni. A bizottsági észrevételek egyik legfontosabb eleme a gazdasági egység fogalmával kapcsolatos. A GSZB számára is komoly értelmezési és gyakorlati problémát vetett fel a gazdasági egység és a pusztán tevékenység megkülönböztetése.²⁷⁰ Az erre irányuló bizottsági javaslatot nehezen értelmezhetőnek látta, és azt javasolta, hogy a szöveg az Európai Bíróság által alkalmazott fordulatok felhasználásával változzék. A GSZB külön is felhívta a figyelmet, hogy az igen gyakori ún. „contracting out of services” (Fremdbeschaffung von Dienstleistungen) ügyletek esetében nem dönthető el azok jellege a Bizottság által javasolt módosítás fogalom-rendszerében. E fogalmi tisztázatlanság a GSZB szerint visszalépés volna az 1977. évi irányelvhez képest, mivel újabb igen bonyolult (sőt a korábbinál még bonyolultabb) jogértelmezési kérdést vetne fel. Szövegszerű módosító indítványa az 1. cikk (1) bekezdés második albekezdésére vonatkozott: „Az irányelv alkalmazásában a vállalat, üzem vagy üzemrész átszállásának kell tekinteni az identitását megőrző gazdasági egység átszállását.”

A GSZB egyetértett azzal, hogy az irányelv hatályát – egyértelmű rendelkezéssel – ki kell terjeszteni mind a magánjogi, mind az egyes tagállamok jogában ismert közjogi jogállású vállalatokra, ugyanígy azzal is, hogy az irányelv terjedjen ki a kifejezetten üzleti haszonszerzési cél nélkül működő vállalatokra. A tengeri hajózásra való kiterjesztés kérdésében a GSZB úgy foglalt állást, hogy üdvözlőné a Bizottságnak ezt szándékát azzal, hogy a tagállamok számára a kivételes rendelkezés lehetőségét meg kell hagyni. Támogatólag nyilatkozott a GSZB abban a bizottsági elképzelésben is, hogy az irányelv kifejezetten jelölje meg a személyi hatálya alá tartozó munkavállalók körében a határozott időtartamra, részmunkaidőben, valamint munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatottakat. Még az irányelv fogalom-meghatározásainak körébe tartozott a „munkavállalók képviselői” fogalom mikénti kialakítása. Az 1977. évi szöveg kifejezetten kivette ebből a körből a gazdasági társaságok vezető szerveiben tevékenykedő munkavállalókat. A módosító javaslat e kivételt mellőzte, és ezzel a GSZB egyetértett. Úgy vélte azonban, hogy célszerű volna a munkavállalók képviselőinek körébe bevonni az időközben megszületett 94/45/EK irányelv²⁷¹ alapján választott (delegált) munkavállalókat is.

A GSZB a kétségeit hangoztatta a Bizottságnak azzal a javaslatával kapcsolatban, hogy az átadó és az átvevő együttes felelősségét a tagállamok két tekintetben is korlátozhatják. Az irányelv fizetésképtelenségi tényállásokban való alkalmazásának kérdésében a bizottsági javaslat jelentős változásokat irányozott elő. A

vonatkozta, illetve arra irányultak, hogy az irányelv határozza meg a tárgyi hatálya alól kizárt tényállásokat (különösen a külső szolgáltatók által ellátott tevékenységeket) is.

²⁷⁰ Nem feledkezhetünk meg arról, hogy a Bizottság állásfoglalása nem sokkal a Schmidt-ítélet után született, amely rendkívüli visszhangot váltott ki Európa-szerte.

²⁷¹ A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük való konzultációt szolgáló más eljárás kialakításáról a közösségi szintű vállalatokban és vállalatcsoportokban. Az irányelv a munkavállalói képviselők meghatározásának módját lényegében teljes körűen az ún. központi vállalatvezetés és a különleges tárgyaló testület megállapodására bízta. Ld. Berke 2001, 508.

GSZB ezeket üdvözölte, mégpedig a szabályozásnak a javaslatban kialakított bizonyos flexibilitását is ideértve. Javasolta azonban, hogy a vállalkozások konszolidálására irányuló eljárások csalárd alkalmazását határozottabban el kellene tiltani, illetve ezekben az esetekben meg kell akadályozni a munkafeltételek munkáltató általi lerontását, hiszen ez felborítaná a munkáltatói és a munkavállalói oldal egyensúlyát. A fizetésképtelenségi eljárásokkal kapcsolatban a GSZB kívánatosnak tartotta azt is, hogy a módosítás utaljon a 92/56/EGK irányelvre²⁷² is. Szövegszerű módosító indítványa arra irányult, hogy a fizetésképtelenségi eljárásokban az eltérő munkafeltételeket megállapító kollektív megállapodások vagy bírósági határozatok csak abban az esetben jöhessenek szóba, ha egyébként ezen eljárásokban a munkavállalói védelem szintje megfelel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó közösségi szabályokban meghatározottaknak.

A GSZB észrevételeinek egyik új eleme volt a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség transznacionális dimenziója, amelyet megítélése szerint a Bizottság nem tartott szem előtt. Ezért azt javasolta, hogy a módosítás kifejezett rendelkezéssel teremtsen összhangot a csoportos létszámcsökkentésre valamint az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó irányelvek rendelkezéseivel. Ugyanezzel kapcsolatban indokoltnak tartotta munkavállalók képviselőinek átadott bizalmas információk fokozottabb védelmét. Ennek érdekében megengedte volna, hogy a tagállamok előírassák az ún. szenzitív pénzügyi információk munkáltató általi visszatartását. A javaslat változatlanul megengedte bizonyos munkáltatói kör mentesítését a tájékoztatási és konzultációs köteleesség alól. A GSZB ezt a lehetőséget határozottan elutasította, egyúttal meglepetését fejezte ki, hogy az irányelv ebben a tekintetben a módosítási javaslat nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a tagállamok kedvezőbb szabályi hatályban tartására²⁷³ vonatkoznának. Erre vonatkozó konkrét javaslatában a GSZB a „munkavállaló-barát” kifejezés alkalmazását indítványozta.

A GSZB állásfoglalásához az annak keretei között működő kis- és középvállalatok érdekképviselője külön nyilatkozatot tett. A nyilatkozat üdvözli a Bizottság módosítási szándékát, ám leszögezi, hogy az irányelv hatálya alól ki kell venni a pusztán tevékenységek átruházását, és ezzel világossá tenni, hogy a Bizottság a szolgáltatások szerződés alapján való ellátását (contracting out of services) nem kívánta a szabályozás körébe vonni. Az érdekképviselőt azt is javasolta, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra az irányelv hatálya ne terjedjen ki, hiszen – így a nyilatkozat – ők nem állnak munkajogviszonyban azzal a vállalattal, amelyet az átszállás érint. Végül állást foglalt az érdekképviselő annak érdekében is, hogy a középvállalatok, azaz az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztatók mentesíthetők legyenek a tájékoztatási és konzultációs köteleességek alól, különösen azért, mert a munkavállalók és a munkáltató közötti informális kapcsolatok alkalmasabbak az irányelv által szabályozott tényállások kezelésére, mint a formális konzultációs struktúrák, amelyek a tapasztalatok szerint nem is működnek.

²⁷² Ez a csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EGK irányelvet módosította.

²⁷³ Általánosan meghonosodott kifejezéssel: a visszalépés tilalma.

4. A 98/50/EK és a 2001/23/EK irányelv rendelkezései (áttekintés)

A GSZB állásfoglalása nyomán a Bizottság módosította²⁷⁴ javaslatát, amelynek eredményeként született meg a 98/50/EK irányelv. 2001-ben a két korábbi irányelv „kodifikációjával” jött létre a hatályos szöveg a 2001/23/EK irányelvben.²⁷⁵ A két utóbbit nem tárgyaljuk külön, hiszen a 2001. évi jogalkotási lépés csak jogtechnikai jellegű volt, érdemi változást nem hozott az 1998. évihez képest. A 2001. évi irányelv ezért nem is állapított meg új határidőt az átvételi kötelezettség tekintetében, hiszen abból indult ki, hogy a tagállamok az 1998-ban megállapított köteleességüket teljesítették.²⁷⁶

4.1. Az indokolás lényeges elemei²⁷⁷

a) A 2001. évi irányelv indokolása utalt az 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv jelentős módosulására, mint a kodifikáció indokára,²⁷⁸ illetve arra, hogy ez az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében történik.

b) A korábbi szövegből fenntartoták azt a szempontot, hogy a gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával, ezért szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.

c) Az indokolás változatlanul utal arra, hogy továbbra is fennállnak e téren a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.

d) Az indokolás külön is utal az 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) a 7., 17. és 18. pontjára: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csőd eljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.”

²⁷⁴ COM(97) 60 final; 24. 02. 1997.; OJ C 124/73., 21. 04. 1997.

²⁷⁵ A GSZB ezzel kapcsolatban érdemleges megjegyzést nem tett, a kodifikációs javaslatot támogatta (határozatkódás mellett). Állásfoglalása üdvözölte a bizottsági szándékot. OJ C 367/21., 20. 12. 2000. A Bizottság COM (2000) 259 final (02. 05. 2000.) számú javaslata lényegében változtatás nélkül került elfogadásra.

²⁷⁶ Az 1998. évi módosítás a tagállamok számára két éves határidőt biztosított.

²⁷⁷ Az irányelv címe is módosult, ám csak annyiban, hogy a címbe is bekerült (az Európai Parlament indítványára) a „vállalatrészt” fogalma. Ennek sem elméleti, sem gyakorlati jelentősége nem volt, amint erre a módosított bizottsági javaslat is utalt.

²⁷⁸ A melléklet tartalmazza a módosításokat. (I. melléklet, „A” rész)

e) Jelzi az indokolás, hogy a korábbi irányelv a belső piac hatásainak, a tagállamoknak a gazdasági nehézségekkel küszködő vállalatok megmentését célzó törvényalkotási irányvonalának, az Európai Közösségek Bírósága esetjogának, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv²⁷⁹ és a tagállamokban már hatályban lévő jogszabályoknak a fényében került módosításra.

f) A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Kiemelkedő az indokolásnak az a megállapítása, hogy ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését.

4.2. Lényeges változások az 1977. évi irányelvhez képest

a) Az irányelv 1. cikke lényegében kizárólag az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában az 1. cikk az irányelv hatályával kapcsolatban kialakult tételeket rögzíti. Megjelent az (1) bekezdés b) pontjában az „identitását megőrző gazdasági egység átruházásának” fogalma, illetve az a megközelítés, hogy az irányelvet mind a fő, mind a kiegészítő jellegű gazdasági tevékenységek esetében alkalmazni kell.

b) Az (1) bek. c) pontjába került a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra való utalás, valamint az a bírósági álláspont, hogy az irányelvet arra tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy a vállalkozás (gazdasági egység) működése nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadására utalás szintén az Európai Bíróság gyakorlataából származik.

c) A 2. cikk fogalom-meghatározó rendelkezéseinek köre kiegészült a munkavállaló fogalmának meghatározásával: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek. A jogalkotó tehát változatlanul lemondott a közösségi jogi fogalom bevezetéséről. A (2) bekezdés ugyancsak arra utal, hogy az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni. Ugyanakkor azonban az irányelv korlátozta a tagállamok hatáskörét a munkavállaló/munkajogviszony fogalmak meghatározásában, amennyiben rögzítette, hogy a tagállamok nem zárhatnak ki az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

aa) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma,

bb) a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében, vagy

cc) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek

²⁷⁹ HL L 48. szám, 1975.02.22., 29. o. Az irányelv helyébe a 98/59/EK irányelv (HL L 225. szám, 1998.08.12., 16. o.) lépett.

egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.²⁸⁰

d) A munkavállalók jogainak védelme körében új szabály a 3. cikk (1) bek. második fordulatát érintő pontosító rendelkezés, amely az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségéről rendelkezik.

e) A 3. cikk új (2) bekezdéssel egészült ki, amely a tagállamok számára lehetőségként fogalmazza meg azt, hogy azok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden az átvevő 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.

f) A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó, valamint a felmondási védelmet érintő korábbi rendelkezések (jelenlegi 4. cikk) nem változtak.

g) A hatályos 5. cikkben kaptak helyet az Európai Bíróság gyakorlatában a fizetésképtelenségi eljárásokra kialakított rendelkezések. Ezek az irányelv új szabályai, korábban az ilyen tárgyúakat nem tartalmazott. Az irányelv a bírói gyakorlattal azonos differenciálást alkalmaz: megkülönbözteti a munkáltatói vagyon elszámolására irányuló fizetésképtelenségi eljárásokat, illetve azokat, amelyeknek célja a konszolidáció. (Előbbiekben a 3. és 4. cikkek nem alkalmazandók.) Ugyanakkor arra az esetre, ha a tagállam mégis alkalmazza az irányelv szabályait, az 5. cikk további kivételeket enged. A (4) bekezdés az említett kivételek lehetőségének fenntartása mellett a tagállamoknak azon általános kötelességét állapította meg, hogy azok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék a fizetésképtelenségi eljárásokkal való visszaéléseket, amelyek során a munkavállalók részére nem biztosítanak az irányelvben rögzített jogokat.

h) A hatályos (6) cikk a munkavállalói képviseletek kontinuitásának biztosítására irányuló új szabályt tartalmazza, egyrészt az üzem önállósága elvesztésének, másrészt fennmaradásának esetére.

i) A tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel kapcsolatos szabályok a 7. cikkben szerepelnek. Ezek a korábbi rendelkezésekhez képest alapvető változáson nem mentek keresztül. Újszerű a (4) bek. rendelkezése, amely szerint a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést

²⁸⁰ Az irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés körében foglalkoztatottakra való alkalmazása ugyanakkor számos sajátosságot mutat. Áttekinti Gahleitner 1994, 380.

gyakorló vállalkozás hozta.²⁸¹ E kötelezettségek megszegésének vizsgálata során – kiegészítve az első fordulataot - nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

j) A 7. cikk (6) bekezdése szemléletileg újszerű a hasonló tárgyú korábbi 6. cikk (5) bekezdéssel szemben. Egyrészt tagállami kötelezettséget fogalmaz meg, hiszen a rendelkezés szerint „a tagállamok biztosítják,” hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül²⁸² nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak az irányelvben meghatározott körülményekről. Másrészt kiegészült a korábbi szöveg az „önhibájukon kívül” fordulattal. Ez atokra az esetekre utal, amelyekben a nemzeti jog egyáltalán nem biztosítja a munkavállalói képviselet megalakításának lehetőségét. Látható, hogy e rendelkezés összefügg a 7. cikk (5) bekezdésével, amely a tájékoztatási és konzultációs kötelességet korlátozni engedi azokra az üzemekre/vállalatokra, amelyekben egyébként – a nemzeti jog szerint – teljesülnek a munkavállalók képviselői megválasztásának feltételei.

k) A záró rendelkezések körében kevésbé jelentős kiegészítéseket találunk (pl. a jelenlegi 8. cikkben a „támogatás” fordulatot). Említésre méltó a bírói út igénybevételenek lehetőségére utaló új szabály (9. cikk). A 10. cikk szerint a Bizottság 2006. július 17-ig jelentést nyújt be a Tanács részére az irányelv rendelkezéseinek a hatásáról, illetve megteszi a szükséges módosításokra vonatkozó javaslatait. Az említett jelentés benyújtása a közeli jövőben várható; ismereteink szerint a Bizottság és a tagállamok közötti tárgybani konzultáció ez idő szerint folyamatban van.

5. A tagállamok általi átvétel kötelezettségének teljesítése (az 1998. évi irányelv nyomán)

A 98/50/EK irányelv 2. cikke arra kötelezte a tagállamokat, hogy 2001. július 17. napjáig bocsássák ki az átvétel érdekében szükséges jogi és közigazgatási előírásokat, illetve biztosítsák, hogy a szociális partnerek megállapodásaikkal vezessék be a szükséges rendelkezéseket és (a tagállamok) erről haladéktalanul tájékoztassák a bizottságot. Ez – miként az 1977. évi közösségi szabályozás esetében – itt sem történt meg valamennyi tagállamban.

A Bizottság a Luxemburg elleni keresetében²⁸³ annak megállapítását kérte a bíróságtól, hogy az nem alkotott rendelkezéseket az irányelv átvétele érdekében, de legalábbis az irányelv szerinti, a Bizottsággal szembeni tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta. A luxemburgi kormány jelezte a Bíróságnak, hogy a szükséges jogalkotási lépések folyamatban vannak és a vonatkozó törvény várhatóan 2003.

²⁸¹ Amint utaltunk rá, e szabály a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok körében szintén 1998-ban jelent meg.

²⁸² Unabhangig von ihren Willen, trough no fault of their own. (Látható, hogy a kulnozo nyelvi változatok itt sem egységesek.)

²⁸³ C-333/03. Commission of the European Communities v. Luxembourg [2004] ECR 00000.

októberében megszületik. Mivel a Bíróság állandó gyakorlata szerint a tagállam magatartása aszerint a helyzet szerint ítéendő meg, amely az átvételi kötelezettség határideje lejártának időpontjában fennáll, a Bíróság megállapította az irányelv megsértését.

Az említett ítélettel egy napon született meg az Olasz Köztársaság elleni is.²⁸⁴ A Bizottság 2001. március 29. napján fordult a Bírósághoz, tehát még az 1998. évi módosítás 2. cikkében meghatározott határidő lejártá előtt.²⁸⁵ A bizottsági kereset a 77/187/EGK irányelv 3. és 4. cikke megsértésének megállapítását kérte annak okán, hogy az 1990. évi 428. törvény 47. § (5) és (6) bekezdései szerint a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni olyan vállalatok esetében, amelyek az olasz jog sajátos konszolidációs eljárásának hatálya alatt állnak, ám tevékenységüket ezt követően folytatják, illetve amelyek tekintetében a „súlyos gazdasági helyzetet”²⁸⁶ megállapították. A Bíróság utalt arra, hogy a kereset benyújtását megelőzően hatályba lépett az 50/98/EK irányelv, amelynek említett 4a. cikke (ma: 5. cikk) az irányelvnek a felszámolási eljárásban való alkalmazásáról rendelkezett, illetve a (3) bekezdés kimondta, hogy a tagállamok – feltéve, hogy ilyen szabály az irányelv hatályba lépésekor már hatályban volt – fenntarthatják azt a szabályozást, amely szerint „súlyos gazdasági helyzetben lévő vállalatra” az irányelvet azzal alkalmazzák, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői megállapodhatnak a munkafeltételek változtatásában. Az olasz jogban az 1990. évi 428. tv. (5) – (6) bekezdése ilyen tárgyú szabályozást tartalmazott.

A Bizottság 1997. évi felhívásának időpontjában az 1998. évi módosítás tehát még nem született meg. A Bizottság egyébként az olasz kormányhoz intézett iratában a Bíróságnak a Spano-ügyben kifejtett véleményére hivatkozott, de utalt arra is, hogy a 77/187/EGK irányelv módosítására vonatkozó javaslatot terjesztett elő, amely (a későbbi 4a. cikk révén) érinti a tárgyban olasz rendelkezéseket is. Megállapította azonban, hogy még a módosítás elfogadása esetén sem felelne meg az olasz jog az irányelv rendelkezéseinek, mivel pusztán a vállalat krízishelyzetének megállapítása nem mentesíti azt a munkajogviszony változatlan átszállására vonatkozó szabályok hatálya alól. Az olasz kormány válaszáat követően a Bizottság 1999. augusztus 4. napján (tehát már az 1998. évi módosítás hatályba lépését követően) indokolással ellátott állásfoglalást bocsátott ki, amelyben rögzítette, hogy az Olasz Köztársaság az 1990. évi 428. törvénnyel megsértette a közösségi jogból folyó kötelezéseit, és felhívta azt, hogy ezeket két hónapon belül teljesítse. Utalt arra is, hogy az új 98/50/EK irányelv bizonyos flexibilitást enged a krízishelyzetben lévő vállalatok számára, azonban az olasz jog ezen új előírásoknak sem felel meg. Az olasz kormány szerint a kereset a közösségi jogba ütközött, és ennek az álláspontnak a Bíróság helyt is adott. Megállapította ugyanis, hogy az irányelv a Bizottsági felhívás és a Bizottság indokolással ellátott állásfoglalása közötti időben lényegesen változott. Az utóbbi iratban a Bizottság már figyelembe vette a módosításokat és azokra utalt is. A Bíróság

²⁸⁴ C-145/01. Commission of the European Communities v. Italian Republic [2003] ECR I-05581.

²⁸⁵ A Bizottság a RSZ 226. cikke alapján 1997. július 16. napján hívta fel Olaszországot, hogy tegye meg észrevételeit a Bizottság véleményével kapcsolatban.

²⁸⁶ schwierige wirtschaftliche Lage, situation of economic crisis

szerint – mivel az eljárás alapját az indokolással ellátott állásfoglalás képezi – a 226. cikk alapján folyt előzetes eljárásban a tagállamnak lehetőséget kellett volna biztosítani a közösségi jogból folyó kötelességei teljesítésére vagy arra, hogy védekezését a Bizottsággal szemben előadhassa. A Bizottság 1999. évi állásfoglalása azonban ezt nem biztosította, mivel abban Bizottság a módosult irányelvre is hivatkozott. A Bíróság szerint az irányelv módosítása hatással lehet az olasz nemzeti jog megítélésére is, ezért a Bizottsági keresetet elutasította.

A Bíróság tehát perjogi okból döntött az olasz kormány álláspontjának elfogadása mellett; érdemben nem vizsgálta a Bizottság által kifogás tárgyává tett olasz munkajogi szabályokat, csupán azt rögzítette, hogy az irányelv 4a. cikke beiktatása hatással lehet azok közösségi jogba ütközésének megállapítására. Kétségtelen azonban, hogy a Bíróság e nemzeti szabályok tárgyában 1995-ben már állást foglalt a Spano-ügyben azzal, hogy az olasz jog konszolidációs eljárásaiban az irányelvet alkalmazni rendelte. A 4a. cikk (3) bekezdésének rendelkezése az akkor fennállott helyzeten alapvetően nem változtatott, legalábbis abból a szempontból nem, hogy a konszolidációs eljárásokban a munkajogviszonyok átszállásának szabályait változatlanul alkalmazni kell, még ha a korábbiakhoz képest – a kollektív megállapodások által biztosított – rugalmasabb keretek között is.

V. Fejezet

A hatályos irányelv alkalmazása és értelmezése

1. Az irányelv hatálya és értelmező rendelkezései (1. és 2. cikk)

1.1. A személyi hatály²⁸⁷

1.1.1. A munkavállaló fogalma az irányelv alkalmazásában

Az irányelv értelmezése és alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentősége van a munkavállaló-fogalomnak, hiszen annak alapvető célja szociálpolitikai: a munkavállalói jogok védelmére irányul. Az 1977. évi rendelkezések, noha a preambulum, illetve a 2-7. cikkek számos helyen alkalmazták e fogalmat, mellőzték ennek meghatározását, illetve az erre való utalást. Ebből következően az Európai Bíróságnak meghatározó szerep jutott a munkavállaló fogalmának értelmezésében. A Bíróság gyakorlatában szükségképpen ütközött abba a problémába, hogy az irányelv közösségi jogi munkavállaló-fogalmat hozott-e létre, avagy e tekintetben a nemzeti jogokra hagyatkozott (hiszen az értelmező rendelkezések körében az irányelv eredetileg erre vonatkozó szabályt nem tartalmazott).

Az irányelv alkalmazására irányuló egyik igen korai előzetes döntéshozatali eljárásban, a Danmols Inventar²⁸⁸ ügyében, illetve az alapügy alpereséről Mikkelsen-ügynek is nevezett eljárásban merült fel először az irányelv munkavállaló-fogalmának értelmezése. Az alaptényállásban Mikkelsen urat vezető alkalmazottként foglalkoztatták a Danmolsnál, mely utóbbi – likviditási helyzetére tekintettel – 1981. december 31. napjára felmondta a munkaszerződést. A munkáltató ezt megelőzően az üzemének átruházására irányuló szerződést kötött egy másik vállalkozással, amelynek résztulajdonosa és felügyelő bizottsági elnöke volt a munkavállaló, akinek munkajogviszonya az átruházást követően változatlan feltételekkel folytatódott az átvevőnél. A Danmols ellen még 1981. decemberében felszámolási eljárás indult, amelynek keretében a munkavállaló vagyoni igényeit érvényesítette. Az első fokú bíróság ezt azzal utasította el, hogy a munkavállaló igényei az átruházás következtében átszállottak az átvevőre, így azoktól az átadó szabadult. A másodfokú dán bíróság az ügy eldöntését a munkavállaló fogalmának értelmezésétől függőnek látta. Kérdései arra irányultak, hogy a munkavállalói minőségnek fenn kell-e állnia az átvételt követően is, illetve ha igen, úgy az átvevő gazdasági társaságban ötven százalékos tulajdoni részesedéssel rendelkező személy tekinthető-e munkavállalónak.

A felperes szerint a munkavállaló fogalmának lényeges eleme, hogy az ilyen személy a másik fél számára annak utasításai szerint nyújtson szolgáltatásokat. Ez a

²⁸⁷ A munkavállalói képviselő/képviselő fogalmát e fejezet 6. pontjában érintjük.

²⁸⁸ 105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar [1985] ECR 02639.

fogalmi elem nem valósulhat meg abban az esetben, ha az érintett személy a másik félnek jelentős részben tulajdonosa is. Az alperesi álláspont arra mutatott rá, hogy amennyiben az érintett személynek nincs döntő befolyása a vállalat tevékenységére, úgy ő munkavállalónak tekintendő. A bizottsági vélemény az ügyben különösen figyelemre méltó volt. Eszerint ugyanis az irányelv munkavállaló-fogalma közösségi jogi fogalom, amely tartalmilag minden olyan személyt magában foglalt, aki díjazás ellenében másnak a javára munkát végez, és ennek során a másikkal szemben alárendelt pozícióban van. Ez a körülmény nem zárja ki, hogy e személy a munkáltatónak egyúttal (akár jelentős részben) tulajdonosa legyen. Más oldalról azonban: ha az alá-fölérendeltségi helyzet a jogviszonyból hiányzik, nem lehet szó munkavállalóról.²⁸⁹

A Bíróság ítéletében leszögezte, hogy az irányelv nem tartalmazza a munkavállaló fogalmának kifejezett meghatározását, ennél fogva az általános értelmezési elveket kell segítségül hívni. Ezek körében vizsgálni kell e fogalom „szokásos” értelmezését, valamint a közösségi jogszabályokban való meghatározását, illetve a tagállamok jogában megtalálható értelmezést. A Bíróság utalt a nyolcvanas évek elején keletkezett Levin-ítéletre, amely a munkavállalók szabad mozgásának intézményrendszere kapcsán fejtette ki a közösségi munkavállaló fogalmát.²⁹⁰ Az akkori bírósági okfejtés lényege az volt, hogy amennyiben a munkavállalók szabad mozgásának közösségi szabályai körében a munkavállaló fogalmának meghatározását a nemzeti jogoknak engedné át a közösségi jog, úgy ezzel lehetőséget teremtene a nemzeti jogalkotó számára, hogy bizonyos személyeket kivegyen a szabad mozgás megvalósítására irányuló közösségi szabályok hatálya alól. A Bíróság álláspontja szerint az irányelv csak részleges harmonizációra törekedett: célja az volt, hogy a nemzeti jog szerint az átadóval szemben fennálló munkavállalói jogokat biztosítsa a vállalat, üzem üzembrész átruházása esetére is. Nem kívánt tehát közösségi szinten egységes munkajogi védelmet meghatározni. Ebből a közösségi jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokra a személyekre vonatkozó védelmet biztosít, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek. Másként: a munkavállalói minőség megítélése – a konkrét ügyekben – a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, amely ezt kizárólag a nemzeti jog rendelkezése alapján köteles elvégezni.

A Mikkelsen-ítélet alapvető következtetése tehát az, hogy az irányelv nem tartalmazza és nem is kívánja a munkavállaló közösségi jogi fogalmának alkalmazását. A tagállamok szabályozási lehetősége ebben a körben a közösségi jogtól független.²⁹¹ Az Európai Bíróságnak ezt az álláspontját ugyan kritikával illették,²⁹² mégpedig azon az elvi alapon, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint

²⁸⁹ Az újabb magyar bírói gyakorlat a gazdasági társaságok és tagjaik közötti munkajogviszony megítélésében lényegében ezen az állásponton van. Ld. különösen 3/2003. Polgári jogegységi határozat.

²⁹⁰ Berke 2004a, 14.

²⁹¹ A Mikkelsen-ügyet megelőzőn a Wendelboe-ügyben a Bíróság már utalt arra, hogy a munkajogviszony fennállása tekintetében a nemzeti jog rendelkezései az irányadók. Ezen utóbbi ügynek nem a munkavállaló-fogalom értelmezése volt a tárgya, hanem annak megítélése, hogy az átadás-átvétel időpontjában a gazdasági egységhez már nem kapcsolódó jogviszonyok az irányelv hatálya alá tartoznak-e.

²⁹² von Alvensleben 1992, 165.

aminek kiküszöbölése a munkavállalók szabad mozgása körében a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett. Amint erre utaltunk, ott ez abban állott, hogy a tagállamok a munkavállaló-fogalom alakításával kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik. Az említett kritikák alapjául kétségtelenül egy formális, illetve rendszertani érvelés is szolgálhatott. Az irányelv eredeti 2. cikkének c) pontja a munkavállalói képviselők fogalmának meghatározása körében kifejezetten utalt arra, hogy abban a tekintetben a nemzeti jogok és gyakorlatok az irányadók. Ebből az a következtetés adódhatott (a contrario), hogy egyéb tekintetben, pl. a munkavállaló fogalmának meghatározásában éppenhogy ellenkező igénnyel lép fel az irányelv, azaz a közösségi jogi fogalom kialakítását és használatát kívánja. Figyelemre méltó, hogy a munkavállalók szabad mozgásának intézményrendszere körében a hetvenes évek közepére már megszülettek az első európai bírósági ítéletek.²⁹³ Von Alvensleben nagy hatású munkájában úgy ítélte meg, hogy a Mikkelsen-ügyben kifejtett azon tétel, mely szerint az irányelv csak a transfer-intézmény részleges harmonizációjára törekedett, nem is helytálló.²⁹⁴ Véleménye szerint ez nem következik a preambulumnak a RSZ 117. cikkére való hivatkozásából sem, de alapvetően ellentmond annak az indokolásban található utalásnak is, hogy a tagállamok jogában az irányelv kibocsátásakor jelentős különbségek mutatkoztak a munkavállalók védelme tekintetében. A RSZ 100. cikkének jogalapkénti felhívása ugyancsak kétségessé tette az Európai Bíróság álláspontját. Említésre méltó, hogy Slynn főügyész a Mikkelsen-ügyben éppen azzal érvelt a közösségi jogi munkavállaló-fogalom ellenében, hogy ennek alkalmazásával olyan munkavállalói csoportok hullának ki az irányelv védelmi hatálya alól, amelyek a nemzeti jogok szerint egyébként élveznék az irányelv védelmét. Von Alvensleben ezt gyakorlatilag elképzelhetetlennek tartja, illetve – megítélésünk szerint helyesen – azzal érvel, hogy a korabeli 7. cikk is lehetővé tette a tagállamok számára a kedvezőbb szabályozást.²⁹⁵

A közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában nem alakult ki.²⁹⁶ Az 1998. évi módosítás a 2. cikk (2) bekezdésében lényegében ezt a helyzetet konzerválta. Az első mondat kifejezetten a nemzeti jogok sérelme nélküli alkalmazásról rendelkezik. Ebből gyakorlatilag az következik, hogy az egyes nemzeti jogokban eltérő személyi kör tartozhat az irányelv hatálya alá; egyes esetekben igen tágan, máskor jóval szűkebben értelmezhetik a munkavállaló fogalmát.²⁹⁷ Az 1998. évi módosítás ugyanakkor korlátozta az említett nemzeti jognak szóló felhatalmazást. A 2. cikk (2) bekezdés a)-c) pontja az ún. atipikus munkajogviszonyokat (részmunkaidőben, határozott időtartamra, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkajogviszonyait) nem engedi kizárni a nemzeti jogutódlási

²⁹³ Berke 2004, 16.

²⁹⁴ von Alvensleben 1992, 166.

²⁹⁵ Uo.

²⁹⁶ Már a 2001/23/EK irányelv elfogadását követő közösségi jogi helyzetet dolgozza fel Hanau – Steinmeyer – Wank 2002, 387. A munkavállaló európai jogi fogalma tekintetében – a Mikkelsen-ügy alapján – szintén éles különbséget látnak a transfer-irányelv megközelítése és a RSZ rendelkezésein nyugvó munkavállaló-fogalom között.

²⁹⁷ Birk ebben a tekintetben a magyar fogalmak szerinti bedolgozóra (Heimarbeiter) utal. Ld. MünchArbR/Birk § 19 Rn 218.

jogszabályok személyi hatálya alól. Az irányelv szövegéből az sem következik, hogy az a nemzeti jogok általános munkavállaló-fogalmát tételezné. Az azonban a Belga Királyság elleni ügyben elfoglalt bírósági álláspont alapján kijelenthető, hogy amennyiben meghatározott személy munkajogi védelemben részesül, úgy ez tőle az átszállási tényállásokban sem vonható meg.

1.1.2. Az átadó és átvevő fogalma

Amint arra utaltunk, az átadó és az átvevő fogalmának rendkívül változatos fordításait találjuk az irányelv egyes hivatalos nyelvi változataiban. Az irányelv 2. cikkének rendelkezései e tekintetben egyébként 1977. óta változatlanok. Átadónak az a természetes vagy jogi személy minősül, aki (amely) az 1. cikk (1) bekezdése szerinti ügylet nyomán elveszti hatalmát az üzem stb. fölött, átvevőnek pedig az, aki (amely) ilyen hatalmat szerez. Az említett fogalmak értelmezése az Európai Bíróság gyakorlatában az 1. cikk (1) bekezdés hatálya alá tartozó ügyletek megítélése kapcsán került előtérbe, ezért erre ott térünk ki. Külön is említésre méltó azonban a konszernen belüli átadás-átvétel problémája.

Az Allen-ügyben²⁹⁸ az átadó és az átvevő munkáltató jogállásának különös jellegzetessége az volt, hogy mindketten ugyanannak a konszernnek voltak a tagvállalatai. Meglepő módon, az ezzel kapcsolatos értelmezési kérdés csupán a kilencvenes évek végén jelent meg az Európai Bíróság előtt. Az ügyben az Industrial Tribunal Leeds kezdeményezte az előzetes döntéshozatali eljárást (az ítélet megszületésekor már a RSZ 234. cikkében található korábbi 177. cikk alapján). A bíróság meglehetősen körülményes és terjedelmes kérdései az irányelv személyi hatályára vonatkoztak (abban az értelemben, hogy azt mely munkáltatókra kell alkalmazni). A kérdések alapjául szolgáló tényállásban az alperes (ACC) brit gazdasági társaság szénbányákban alagutak és vágatok fúrásával foglalkozott. A társaság az AMCO Konzern tagja volt, száz százalékban a konszern tulajdonában. A Konzern tizenkét másik tagvállalata között volt az ugyancsak száz százalékos konszern-tulajdonban lévő AM Mining Services Ltd. is (AMS). Utóbbit a bányák bezárásával kapcsolatos tevékenység ellátására hozták létre, és e tevékenységek körében saját munkavállalóit foglalkoztatta, akikkel szemben az alkalmazott munkafeltételek lényegesen kedvezőtlenebbek voltak, mint az ACC munkavállalóinak munkafeltételei. Noha a két vállalat jogi értelemben elkülönült egymástól, a menedzsmentjük azonos volt, és az adminisztratív és logisztikai feladataikat is közösen, a konszern keretein belül látták el. Az AMS a tevékenységét folyamatosan bővítette azzal, hogy az egyes bányákban, az azok által ellátott tevékenységeket vett át. Az egyik érintett állami tulajdonú bányában szerződésének lejártát követően az ACC új pályázatot nyújtott be, amelynek során – a pályázató általi kikötésre – úgy nyilatkozott, hogy az AMS-t alvállalkozóként veszi igénybe (hiszen annak termelési költségei a jóval kedvezőtlenebb munkafeltételek miatt alacsonyabbak voltak). Ennek megtörténtét követően az ACC a bányában foglalkoztatott munkavállalók jelentős részét elbocsátotta, és közölte velük, hogy őket – egy hétvége időtartamú megszakítás után – az AMS újra alkalmazza. (Ez egyébként számos esetben végkielégítés

²⁹⁸ C-234/98. G. C. Allen a. o. v. Amalgamated Construction Co. Ltd. [1999] ECR I-08643

megfizetése mellett meg is történt.) Mivel azonban a két vállalat a bányában gyakorlatilag egymás mellett és egy időben fejtette ki tevékenységét, gyakorlatilag meglehetősen nehéz volt annak eldöntése, hogy a munkavállalók valójában melyik társaság javára is végeznek munkát. Egyébként a munkavégzéshez szükséges eszközök, felszerelések, kiszolgáló épületek a bányavállalat tulajdonában voltak, amely azokat az AMS rendelkezésére bocsátotta. A megrendelő bányavállalat észrevételezte, hogy a rosszabb feltételek mellett foglalkoztatott munkavállalók nem kellően motiváltak, ezért az ACC úgy döntött, hogy nem köt tovább alvállalkozói szerződést az AMS elnevezésű vállalattal. A korábban az AMS által átvett munkavállalókat újra alkalmazta, köztük a felperest is. A felkínált munkafeltételek kedvezőbbek voltak az AMS-nél alkalmazottaknál, ám kedvezőtlenebbek azoknál, amelyek korábban az ACC-nál voltak irányadók. A felperes és társai e korábbi munkafeltételek megállapítása iránt nyújtottak be keresetet arra hivatkozva, hogy az 1981. évi Transfer Regulation szerint kettős vállalat-átszállás következett be.

A leeds-i bíróság első kérdése arra irányult, hogy alkalmazandó-e az irányelv egyazon konszern két vállalata esetében, ha azoknak közös a tulajdonosa, a vezetése (menedzsmentje), az épületei és azonos a tevékenysége, avagy az irányelv értelmében ezek egy vállalatnak tekintendők-e. Az Európai Bíróság előtti eljárásban a felperes, valamint a francia, a brit kormány és a Bizottság is azon az állásponton voltak, hogy az irányelvet alkalmazni kell, hiszen annak 2. cikke átvevőként határoz meg minden természetes vagy jogi személyt, aki, illetve amely az átszállás során vállalatot, üzemet vagy üzemrészt szerez. Az ACC ezzel szemben arra hivatkozott, hogy a vállalatok a piaci tevékenység, illetve a piaci verseny szempontjából egy egységnek minősülnek, és ezt a „gazdasági realitást” az irányelv alkalmazása során is figyelembe kell venni.

A Bíróság a felperesi álláspontot fogadta el. Véleménye szerint – az irányelv 2. cikkéből folyóan – amennyiben az átadó és az átvevő jogi önállósága (elkülönültsége) fennáll, az irányelv még abban az esetben is alkalmazandó, ha a két vállalat azonos konszernhez tartozik. Az a körülmény, hogy a két vállalatnak nemcsak a tulajdonosa, hanem a menedzsmentje, helyiségei is közös(ek), és hogy azonos vagy hasonló tevékenységet is végeznek, lényegtelen körülmény az irányelv alkalmazása szempontjából. A Bíróság ezzel kapcsolatban még egy lényeges körülményre ráirányította a figyelmet. Hangsúlyozta ugyanis, hogy a „gazdasági egység” versenyjogi és szociálpolitikai fogalma nem azonos. Előbbi szempontjából ugyanis az a releváns körülmény, hogy a társaság nem önálló döntéseivel jelenik meg a piacon, ezért annak, valamint a tulajdonosának a tekintetében nem is alkalmazható a versenyjog „egyeztetett piaci magatartás” kategóriája.²⁹⁹ A leányvállalatok egységes gazdasági magatartása tehát nem a jogi önállóságot megelőző szempont, hiszen ha így volna, úgy ez éppen az irányelv védelmi hatályát vonná meg a konszern leányvállalatai közötti átruházások esetén.

Látható tehát, hogy az Európai Bíróság az átadó és az átvevő fogalmának értelmezésénél döntő kritériumnak tekintette a jogi értelemben vett önállóságot, illetve elkülönültséget. Ennek fennállta esetében még akkor is alkalmazandónak látta az

²⁹⁹ A RSZ 85. cikk (1) bekezdésének értelmében.

irányelv rendelkezéseit, ha az egyébként önálló személyiséggel rendelkező vállalkozások gazdasági értelemben önállótlanak, azaz ilyen értelemben egységet képeznek. Gazdasági szempontból való önállótlanágukat a közös vezetés, közös eszközök és az azonos vagy hasonló tevékenység alapozták meg. A jogi értelemben való elkülönülés nyilvánvalóan a munkajogviszonyok, és adott esetben a munkafeltételek elkülönülését is magával hozza (hozta). Ennyiben kétségtelenül helytálló a Bíróság álláspontja, hiszen az irányelv célja valóban a munkajogviszonyból származó jogoknak és köteleességeknek a munkáltatói pozícióban való alanycsere esetében való védelme.

A második kérdés – az első igenlő megválaszolása esetén – arra vonatkozott, hogy milyen kritériumok alapján ítéltető meg ebben az esetben az átszállás megvalósulása, illetve a vállalat átszállása. Ebben a tekintetben a Bíróság nem lépett túl a korábbi ítélkezési gyakorlatán. Lényegében a Spijkers-kritériumok³⁰⁰ megvalósulása okán úgy ítélte meg, hogy az irányelv az adott tényállásban alkalmazható. Utalt még a Rygaard-esetre,³⁰¹ mégpedig azzal, hogy ott nyilvánvalóan nem került sor (bizonyos tartóssággal) szervezett termelési tényezők átadására, itt azonban sor kerülhetett. (Utóbbi eldöntése azonban a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.)

Különös problémát okozott az európai bíróság gyakorlatában a közjogi jogállású átadó vagy átvevő ilyen minőségének megítélése. A Delahaye-ügyben vagy a Mayeur-ügyben a szerződő átvevő nem magánjogi, hanem közjogi jogállású munkáltató volt. Az irányelv alkalmazása ugyanakkor egyik esetben sem volt kétséges, hiszen mindkét esetben munkavállalók voltak érintve. Ebben az esetben pedig az irányelvet alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy a munkajogviszony milyen alanyi minőségű munkáltatóval állott fenn. Meg kell jegyeznünk, hogy az alkalmazásra – értelemszerűen – csak abban az esetben kerülhet sor, ha a munkajogviszony az átadóval és az átvevővel is fennállhat. Másként: az üzem, üzembrész stb., vagy ahogy alább bemutatjuk, a gazdasági egység átadása-átvétele megvalósulhat közjogi, illetve magánjogi jogállású személyek között is, ám a magán-munkavállalói minőségnek az ügylet során fenn kell maradnia. A magyar munkajog ún. jogviszonyváltási tényállásai³⁰² tehát nem tartoznak az irányelv hatálya alá, hiszen ezekben a munkajogviszony nem kontinuus, azaz egyes foglalkoztatói típusoknál kizárt annak fennállása.

Az Európai Bíróság egyik legutóbbi határozata³⁰³ - egyebek mellett – újfent az irányelv személyi hatályára vonatkozó rendelkezések értelmezésével foglalkozott. Ebben, az ez idő szerint a második osztrák bíróság kezdeményezésére indult ügyben³⁰⁴

³⁰⁰ Ld. V.1.2.2.

³⁰¹ Ld. V.1.2.7.

³⁰² Ld. dolgozat záró fejezetét.

³⁰³ Az eljárás a Bíróság eljárási rendjének 104. cikke, illetve a statútum 23. cikke alapján zajlott. Ld. Kecskés 2003, 288.; Kecskés – Lomnici – Maczonkai 2001, 171.

³⁰⁴ C-297/03. Sozialhilfeverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund. A határozatot a dolgozat lezárásakor még nem tették közzé. Forrás: <http://curia.eu.int>

egy közjogi jogállású szociális segélyező egyesület³⁰⁵ (a továbbiakban: egyesület) volt a felperes, míg alperesként a Felső-Ausztriai Munkáskamara (a továbbiakban: kamara) és az Osztrák Szakszervezeti Szövetség, illetve az ahhoz tartozó Közszolgálati Szakszervezet (a továbbiakban: szakszervezet) jelentek meg. Az Osztrák Legfelsőbb Bíróság az irányelv (immár a 2001/23/EK számú) 1. cikk (1) bekezdés c) pontjának értelmezésével kapcsolatban fordult az Európai Bírósághoz. A nemzeti bíróságok előtt folyamatban volt eljárásokban a az egyesület két üzemében testi és szellemi fogyatékos személyeket, mintegy 100-100 főt foglalkoztatott. Az egyesület jogállásának jellegzetessége az volt, hogy azt jogszabály hozta létre, (regionális) működésének alapját pedig az 1998. évi szociális segélyezésről szóló törvény képezte. Az egyesület tevékenysége – miként ezt az Európai Bíróság kiemelte³⁰⁶ - abban a részében nem minősült hatósági tevékenységnek, amennyiben az fogyatékosokat foglalkoztató üzemeket működtetett. E tevékenység magán-jellegűnek minősül, hagyományos értelemben vett gazdálkodási tevékenység. Az egyesület gazdaságossági és szervezési megfontolásokból úgy döntött, hogy két üzemét „kiszervezi”, mégpedig azzal, hogy azokat két újonnan alapított korlátolt felelősségű társaságra ruházza. Az ügylet mögött a magyar Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában is alkalmazott kifejezéssel gazdasági társaságba való vagyonevitel húzódott meg. A gazdasági társaságok (a továbbiakban: Altenfelder, illetve Artegra) megalapítására 2002. december 28. napján került sor. Mindkettő közhasznú (korlátolt felelősségű) társasági formában jött létre. A társaságok egyetlen tagja (tulajdonosa) az egyesület volt. Az egyesület az ügyletek során ingatlanainak és az azokhoz, illetve a tevékenységhez kapcsolódó ingóságoknak a tulajdonjogát a társaságokra ruházta. Az újonnan alapított társaságok egyúttal az egyesület valamennyi korábbi szerződéses viszonyában az egyesület helyére léptek.³⁰⁷ Az egyesület egyébként a társaságokban fennállott üzletrészt át kívánta ruházni, mégpedig tisztán magánjogi jogállású másik gazdasági társaságra.

Az Osztrák Legfelsőbb Bíróság eljárást kezdeményező irata szerint az érintett (korábban az egyesülettel munkajogviszonyban állott) munkavállalók – szemben az egyesülettel - vitatták, hogy munkajogviszonyuk az újonnan alapított gazdasági társaságokra szállt volna. Annak megállapítását kérték, hogy a munkajogviszony változatlanul az egyesülettel áll fenn.

Az ügy megítélésének volt egy, az osztrák munkajognak az irányelv átvételét célzó rendelkezéseivel összefüggő sajátos vonatkozása, közelebbről az irányelv közvetlen alkalmazásának³⁰⁸ kérdése. Az AVRAG 1. § (2) bekezdésének 1. pontja a törvény hatályát akként határozza meg, hogy azt nem kell alkalmazni a tartományokra, a községek egyesületeire (szövetségeire) és magukra a községekre,³⁰⁹ illetve az e jogalanyokkal létrejött munkajogviszonyokra. Mivel az osztrák munkajogban az

³⁰⁵ „Gemeindeverband” E megjelölés a községek (önkormányzatok) meghatározott célú önkéntes, egyébként egyesületi jogállású szövetségére utal.

³⁰⁶ Ld. a határozat 12. pontját

³⁰⁷ Ennek, azaz a kötelmi alanyi pozícióban fennálló valamennyi jog és kötelezettség átruházásának (az alanycserének) jogügyleti alapja az ügy megítélése szempontjából közömbös.

³⁰⁸ Ennek részleteit nem érintjük. Az irányelv mint jogforrás közvetlen alkalmazhatóságához ld. Kecskés 2003, 358.

³⁰⁹ Ländern, Gemeindeverbänden, Gemeinden

AVRAG 3-6. §§ rendelkeznek a „Betriebsübergang” szabályairól, így e szabályok sem alkalmazhatók a szóban lévő közjogi jogállású egyesületre. Maga az egyesület azonban arra hivatkozott, hogy az AVRAG említett szabályai ellenére az irányelv az ügyben közvetlenül alkalmazható, hiszen Felső-Ausztria, mint hatáskörrel rendelkező jogalkotó elmulasztotta az irányelv átvétele érdekében szükséges jogalkotási lépést, azaz a községekkel (községi egyesületekkel) munkajogviszonyban állókra vonatkozó tárgyban szabályok megalkotását. Az előterjesztő osztrák bíróság az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján láthatóan azon az állásponton volt, hogy amennyiben az egyesületet állami intézménynek tekintjük, úgy szóba jöhetne az irányelv közvetlen alkalmazása.³¹⁰ A problémát mindenesetre az okozta, hogy bírósági joggyakorlat csak olyan ügyekre terjedt ki, amelyekben az érintettek állami intézménnyel szemben közvetlenül hivatkoztak az irányelvek közvetlen alkalmazhatóságára. Az adott ügyben ezzel szemben éppen arról volt szó, hogy az érintett munkavállalók az egyébként közvetlenül alkalmazható irányelv alkalmazását éppen a maguk esetében kívánták kizárni, azaz meg kívánták akasztani a munkajogviszonynak az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti átszállását. Az előterjesztő bíróság tehát lényegében azon a véleményen volt, hogy ha az állami intézmény nem hivatkozhat az irányelv közvetlen alkalmazására, úgy a munkajogviszonyok átszállásáról sem lehet szó.

Az előterjesztő bíróság első kérdése a fentiek fényében arra irányult, hogy a községi egyesület által létrehozott korlátolt felelősségű közhasznú társaság, amelynek egyetlen tagja (tulajdonosa) a községi egyesület, illetve amely nem hatósági tevékenységet végez (hanem magángazdasági természetű, azaz szociális foglalkoztatást, „állami intézménynek” tekinthető-e. Az „állami intézményként” való minősítés továbbá azzal a következménnyel jár-e, hogy az irányelv közvetlenül alkalmazható abban a tényállásban, amelyben az egyesület az üzletrészt tisztán magánjogi jogállású társaságra ruházza át. A második előterjesztett kérdés már az irányelv egy másik rendelkezésével volt kapcsolatos, mégpedig a 3. cikk (1) bekezdésével, illetve azzal összefüggésben a munkavállalók ellentmondási jogával.

Az Európai Bíróság a feltett első kérdésben úgy foglalt állást, hogy az ügyben szereplő korlátolt felelősségű közhasznú társaság esetében fennáll az irányelv közvetlen alkalmazásának lehetősége. Ennek indoka egyrészt az, hogy a korábbi bírói gyakorlat szerint a társaság „állami intézménynek” tekintendő,³¹¹ mégpedig függetlenül attól, hogy esetleg az abban fennálló üzletrészeket később a községi egyesület magánjogi jogállású jogalanyra ruházza át. A Bíróság másrészt úgy értékelte, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének, illetve 1. cikk (1) bekezdés c) pontjának esetében fennállnak a közvetlen alkalmazás feltételei.³¹² Látható tehát, hogy az Európai Bíróság a közjogi jogállású egyesületet (legalábbis annak nem hatósági tevékenysége körében), illetve az általa létrehozott magánjogi jogállású gazdasági társaságot is az irányelv hatálya alá tartozónak tekintette. Tárgyunk szempontjából másodlagos jelentőségű, hogy egyébként az említett egyesületet egyúttal „állami

³¹⁰ A Bíróság gyakorlatához ld. Kecskés 2003, 360.

³¹¹ Az állam, illetve az „állami intézmény” fogalmának értelmezéséhez ld. Várnay – Papp 2001, 214.

³¹² Várnay – Papp 2001, 205.

intézménynek” is minősítette és ekként fennállni látta az irányelv közvetlen alkalmazásának lehetőségét.

Az irányelv 2. cikk (1) bek. a) és b) pontjaiban említett átadó és átvevő fogalmak értelmezésében két körülményt tekinthetünk lényegesnek. Egyrészt azt, hogy a jogi értelemben önálló személyek mind ebbe a körbe tartozhatnak, feltéve természetesen, ha munkáltatói minőségük a nemzeti jog rendelkezései alapján egyáltalán fennállhat. (Utóbbi körülményt tulajdonképpen magától értetődőnek kell tekintenünk, hiszen ennek hiányában nem is kerülhetne sor a munkáltató személyének megváltozására. Az Európai Bíróság előtt zajlott említett ügyek arra is rámutattak, hogy az átadó vagy átvevő közjogi jogállása nem zárja ki az irányelv alkalmazását. Ez utal arra is, hogy – amint az ma már az Mt. Harmadik Rész XII. fejezete szerint a magyar jogban is lehetséges – a közjogi jogállású jogalanyok is megjelenhetnek a magán-munkajogviszonyra vonatkozó nemzeti jogi szabályok hatálya alatt.) A másik lényeges körülmény az, hogy az átadó és átvevő az irányelv által szabályozott gazdasági egység (üzem, vállalat stb.) fölötti tényleges hatalom jogosultja – függetlenül e jogosultság jogcímétől. E hatalom természetét tekintve munkáltatói hatalom, azaz a munkáltatói jogkör tényleges gyakorlásának lehetőségét foglalja magában. A mondottak arra is utalnak, hogy az irányelv tárgyi hatálya a munkajogviszonyra terjed ki, hiszen ilyen csak a munkáltatói, illetve a munkavállalói minőségű személyek között állhat fenn.

1.2. A tárgyi hatály

1.2.1. A tárgyi hatály általában

Birk véleménye szerint az irányelv tárgyi hatályának problematikája mögött valamennyi más az alkalmazással kapcsolatos kérdés messze háttérbe szorul.³¹³ Ezt a vélekedést az Európai Bíróság gyakorlatának tapasztalati is maradéktalanul alátámasztják. Az irányelv alkalmazásához kapcsolódó ügyek legalább kétharmada ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik – egészen napjainkig. Az irányelv 1997. évi szövegének 1. cikk (1) bekezdése rendelkezett e tárgykörben. Az említett bizottsági javaslat még a társasági fúziókat is megjelenítette ebben a körben, azonban a végül elfogadott változat ezt már mellőzte. Az 1. cikk (1) bekezdése tehát a vállalatoknak, üzemeknek vagy üzemrészeknek szerződéses átruházás vagy egyesülés révén való átszállását határozta meg az irányelv hatálya alá tartozó tényállásként. Már az 1997. évi rendelkezések is kivették az irányelv hatálya alól a tengerjáró hajókat,³¹⁴ illetve ezek átruházását. A rendelkezés elemzését megelőzően utalunk még arra, hogy a 82/391/EGK irányelv 11. cikkében található utaló szabály egyértelművé teszi, hogy a gazdasági társaságok szétválása is az irányelv hatálya alá tartozó tényállás.³¹⁵ Von Alvensleben utal arra,³¹⁶ hogy a Gazdasági és Szociális Bizottságban komoly vitát váltott ki – az eredeti javaslat 11. cikkével kapcsolatban – a részvényeknek és

³¹³ MünchArbR/Birk § 19 Rn 221.

³¹⁴ Seeschiffe, sea-going vessels, navires de mer. Ebből az is folyik, hogy a folyami hajózásban az irányelvet alkalmazni kell, azaz a folyami hajó gazdasági egységnek minősül.

³¹⁵ MünchArbR/Birk § 19 Rn 227.

³¹⁶ von Alvensleben 1992, 111.

üzletrészeknek a megszerzése, mint az irányelv hatálya alá tartozó ügylet. Figyelemmel azonban arra, hogy ezek nem járnak a munkáltatói alany kicserélésével, a közösségi jogalkotó lemondott a munkavállaló-védelemről e tényállásokban. Nem kétséges persze, hogy a munkáltató tulajdonosi körében bekövetkező ilyen jellegű változások érinthetik, akár közvetlenül is a munkavállalók pozícióit (jogait és kötelességeit). A közösségi jog későbbi fejlődése ugyanakkor azt mutatja, hogy a munkavállaló-védelmi cél ezekben a tényállásokban a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való munkavállalói jog, illetve az európai társasági jog egyes intézményei révén teljesülhet.³¹⁷

1.2.2. A Spijkers-ügy³¹⁸ és a gazdasági egység fogalmának kialakulása és átszállásának megítélése

Amint említettük, az 1. cikk (1) bekezdése a vállalat, üzem, üzemszámát átszállásáról (átadásáról-átvételéről) rendelkezett. E fogalmakat az irányelv nem határozta meg; tartalmuk kialakítása az Európai Bíróságra maradt. A Bíróság azonban ezt az „elvárást” a kezdetektől fogva negligálta: az irányelv által használt fogalmakat felváltotta a gazdasági egység fogalmával, azaz lényegében (közvetve) visszautasított minden olyan nemzeti bírósági törekvést, hogy az üzem, vállalat, illetve ezek része fogalmát értelmezze. Ennek a megközelítésnek a létjogosultsága utóbb egyértelműen bebizonyosodott.

Amint az Európai Bíróság gyakorlatában utóbb nyilvánvalóvá vált, az irányelv alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult a Spijkers-ügy. Az ügyben holland bíróság (Hoge Raad) 1985. januárjában fordult az Európai Bírósághoz előzetes döntéshozatali eljárásban. Az alapügy tényállása szerint a felperes a Gebröders Colaris Abattoir BV elnevezésű vállalat (a továbbiakban: Colaris) üzemvezetőjének asszisztenseként munkajogviszonyban dolgozott. A vállalat egy holland kisvárosban vágóhidat működtetett. A Colaris üzleti tevékenységét megszüntette („miután a cég üzleti hírnevének már nem volt gazdasági értéke”), és e körben az ügy alperesei 1982. december 27. napján megvásárolták a vágóhidat, annak különböző üzemi helyiségeivel és irodáival (ingatlanával), valamint számos ingósággal együtt. Ettől az időponttól (ténylegesen valójában 1983. február 7. napjától) az alperesek közös számlájukra üzemeltették a vágóhidat. A Colarisnál korábban foglalkoztatott valamennyi munkavállalót átvették, kivéve a felperest és rajta kívül egy másik munkavállalót. Az ügylet előterjesztő holland bíróság megállapította, hogy az üzleti tevékenység, amelyet az alperesek folytattak, azonos a Colaris által korábban folytatottal, illetve az ingatlan és a berendezések átruházása lehetővé tette az alperesek számára a Colaris korábbi tevékenységének folytatását, azzal mindenesetre, hogy a korábbi ügyfélkört az alperesek nem vették át. A Colaris ellen 1983. március 3. napján felszámolási eljárás indult. A felperes a felszámolási eljárásban azt az igényét terjesztette elő, hogy a (felszámolási) bíróság kötelezze az alpereseket a felperest 1982. december 27. napjától (de legalább a bíróság által megfelelőnek tekintett

³¹⁷ Ld. Berke 2004.

³¹⁸ 24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV [1986] ECR 01119

időponttól) megillető munkadíj megfizetésére, valamint arra, hogy a bírósági döntést követő két napon belül biztosítsa az alperes foglalkoztatását. A felperes előterjesztett kérelmében arra hivatkozott, hogy a holland jognak a 77/187/EGK irányelvet átvevő rendelkezései szerint az adott tényállásban a vállalat átszállása valósult meg, s ennek okán a Colarisnál fennállott munkajogviszonyából származó jogok és köteleességek az alperesekre szálltak át. A felszámolási bíróság a kérelmet elutasította, és a fellebbezési bíróság ezt a döntést helybenhagyta. Ezt követően fordult a felperes az ügyet az Európai Bíróság elé terjesztő bírósághoz, amely az előzetes döntéshozatali eljárásban a következő három kérdést tette fel.

1. A 77/187/EGK irányelv 1. cikk (1) bekezdése szerinti átszállásnak tekintendő-e, ha az épületet és az ingóságokat átruházzák és ennek révén azok megszerzője ténylegesen abba a helyzetbe kerül, hogy az átruházó gazdasági tevékenységét továbbfolytassa, illetve ha a szerző fél az épületkomplexumban azonos tevékenységet végez?
2. Az a körülmény, hogy az eladó az épületekre és az ingóságokra vonatkozó adásvétel időpontjára üzleti tevékenységét már megszüntette, illetve üzleti hírnevének (goodwill) már nem volt értéke, tekinthető-e olyannak, amely megalapozza, hogy az 1. kérdés szerinti átszállás nemlegesen döntendő el?
3. Az a körülmény, hogy az ügyfélkör átvételére nem került sor, tekinthető-e olyannak, amely az irányelv szerinti átszállás megállapítását kizárná?

A kérdések értelmezésénél az Európai Bíróság az irányelv – indokolása szerinti – céljából indult ki. Rögzítette, hogy az irányelv célja a munkavállalóknak a tulajdonosváltás³¹⁹ esetére való védelme és különösen a munkajogviszonyból származó igényeik biztosítása. Ennek érdekében írja elő a 3. cikk (1) bekezdése a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását az átruházóról az átvevőre, illetve a 4. cikk (1) bekezdése azt, hogy sem az átadó sem az átvevő nem mondhatja fel a munkaszerződést az átszállásra hivatkozva. Az 1. cikk (1) bekezdése az irányelv (tárgyi) hatályát akként definiálja, hogy az vállalatok, üzemek vagy ezek meghatározott részének szerződéses átruházás vagy összeolvadás révén bekövetkező átszállására terjed ki. Az Európai Bíróság ennek fényében a három kérdést együtt vizsgálta.

A Bíróság kiemelte, hogy a felperesi álláspont szerint megvalósul a 77/187/EGK irányelv 1. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartozó vállalat-átruházás, ha a termelés eszközeit és a vállalat tevékenységét, mint egységes egészet átruházzák, attól függetlenül, hogy az átszállás időpontjában az eladó üzleti tevékenységét már megszüntette és a goodwill (az ügyfélkör és az üzleti hírnév) is elveszett. A ügyben a holland és a brit kormány, valamint a Bizottság is kifejtette – a felperesitől eltérő – álláspontját. Ennek (ezeknek) a lényege az volt, hogy az irányelv szerinti átszállás tényállásának megvalósulására vonatkozó kérdést az eset összes körülményeinek együttes figyelembevételével lehet eldönteni. E körülmények pedig a materiális vagyonelemek (épületek, ingóságok, raktárkészlet), immateriális vagyonelemek (know-how, goodwill), a továbbfolytatott tevékenység jellege, a tevékenységnek az

³¹⁹ Az ítélet német szövegében „Inhaberwechsel”, az angol szövegben „change of employer”. Itt is látható az irányelv különböző nyelvű szövegváltozataiban mutatkozó lényeges fogalmi eltérés.

átadás-átvétel³²⁰ időpontjában való esetleges megszakítása. E körülmények közül egyik sem lehet önmagában döntő a kérdés megválaszolásában. Nagy-Britannia kormánya és a Bizottság ebben az összefüggésben azt javasolták, hogy az átszállás fogalma lényeges kritériumainak megállapítása során azt kell vizsgálni, hogy a szerző fél ténylegesen létező vállalkozást (vállalatot, üzemet) vesz-e át, amelynek tevékenységét folytatná, de legalább lehetősége volna az azonos tevékenység folytatására. A holland kormány azt hangsúlyozta, hogy az átszállás fogalma az irányelv szociális céljának fényében feltételezi az átadó tevékenységének az átvevő általi, azonos vállalkozás keretében való folytatását.

A Bíróság az ítélet napjainkig sokat idézett fordulatának alkalmazásával azt fejtette ki, hogy az utóbb említett körülményből, illetve az irányelv szerkezetéből és az 1. cikk (1) bekezdésének szóhasználatából folyik, miszerint az irányelv célja „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának” biztosítása – függetlenül a tulajdonos változásától.³²¹ Ebből pedig az következik, hogy az átszállás irányelvben foglalt fogalmának értelmezésénél döntő, hogy a szóban lévő „egység megőrzi-e az identitását”.³²² A mondottak fényében nem lehet szó a vállalat, üzem vagy üzemrész átszállásáról, ha csak az ennek körébe tartozó aktívákat idegenítik el. Sokkal inkább azt kell vizsgálni (az adott ügyben is), hogy egy létező (működő) gazdasági egység elidegenítésére került-e sor. Ez egyebek mellett abból állapítható meg, hogy a gazdasági egység működtetését az azt megszerző fél azonos vagy hasonló üzleti tevékenység megvalósításával ténylegesen folytatja, vagy újra kezdi-e. E feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző összes körülményt azok összességében kell figyelembe venni. Ezek közé tartoznak nevezetesen

- a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege,³²³
- a materiális vagyoni elemek, épületek és ingóságok átruházása,
- az immateriális vagyon³²⁴ értéke az átszállás időpontjában,
- a meghatározó személyzet³²⁵ átvétele,
- az ügyfélkör átszállása,
- az átadást megelőző és azt követő tevékenység azonosságának foka,
- a gazdasági egység tevékenysége megszakításának időtartama.³²⁶

Világossá kell tenni azonban – így a Bíróság -, hogy az említett körülmények csak rész-aspektusai egy átfogó értékelésnek és ezért nem vizsgálhatók elszigetelten. Az ítélet felhívta a figyelmet arra, hogy az egyedi tényállások megítélése a nemzeti bíróságok hatáskörébe tartozik – az említett értelmezési kritériumok szem előtt tartásával. A Nagy-Britannia, Hollandia kormányai és a Bizottság álláspontját tehát helyénvalónak találta a Bíróság.

³²⁰ Übergang, illetve transfer

³²¹ Inhaberwechsel, change of ownership

³²² A gazdasági egységre utaló fordulatok az ítélet 11. pontjában találhatók.

³²³ Art des Unternehmens oder Betriebs, type of undertaking or business

³²⁴ A Bíróság e körben a „know-how” és a „goodwill” fogalmakat említette.

³²⁵ Hauptbelegschaft, majority of employees; a legáltalább magyar fordítás talán a „személyzet meghatározó része” volna.

³²⁶ Ezeket a gazdasági egység átszállásának megítélésénél irányadó ún. „Spijkers-kritériumokat” az ítélet 13. pontja tartalmazza.

A később számos más ítéletben felhívott ítélet több tekintetben újszerű és eredeti volt. Elsőként abban, hogy a Bíróság mintegy félretette a vállalat, üzem, vállalatrész, üzemszám fogalmak értelmezésének kérdését, és a „gazdasági egység” átszállásnak fogalmát vezette be. Ezzel a Bíróság új európai munkajogi fogalmat kreált, amelyet a korabeli nemzeti jogok nem tartalmaztak (az ügyben érintett államé bizonyosan nem). Másrészt azért különösen figyelemre méltó és a későbbi ítélkezési gyakorlat számára is – szükségképpen – mértékadó az ítélet, mert megkísérelte katalogizálni a „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása” fogalmának elemeit. Leszögezte végül, hogy ezek a kritériumok elszigetelten nem szemlélhetők, hanem azokat összességükben, az adott ügy valamennyi tényállási elemére figyelemmel kell értékelni. Ez, a későbbi európai bírósági ítéletekhez képest rendkívül világos és markáns okfejtés gyakorta jelent kapaszkodót a gazdasági egység átszállását vizsgálók számára.³²⁷ A Spijkers-ügy metodikailag is mérföldkőnek tekinthető, hiszen az irányelv alapjául szolgáló tényállások megítélésének máig alkalmazott módszertanát³²⁸ alakította ki, de az irányelv hatályos szövegének kialakulásában is döntő szerepet játszott.³²⁹

Az identitását megőrző gazdasági egységnek, illetve átszállásának a Spijkers-ügyben kidolgozott téziseihez ragaszkodott a Bíróság a Redmond Alapítvány ügyében³³⁰ született ítéletben is. Három körülményt tartott lényegesnek abból a szempontból, hogy az irányelv hatálya alá tartozó vállalat-átruházás megállapítható legyen. Elsőként az identitás megőrzésének kell megvalósulnia, mégpedig oly módon, hogy a tevékenységet az átvevő ténylegesen továbbfolytatja vagy újra elkezdi. Másodsorban: ennek megítélésénél az eset összes körülményeire figyelemmel kell lenni. (Itt az ítélet szó szerint idézi a Spijkers-ítéletet.) Harmadszor: az átszállás adott ügyben való megtörténtének megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.³³¹ Ehhez azonban a Bíróság több értelmezési kritériumot is meghatározott (a konkrét ügyre nézve). Kiemelte, hogy az alapul fekvő ügy az alábbi lényeges tényállási elemeket mutatja fel:

- a felperes alapítvány a támogatás megszüntetésével beszüntette tevékenységét;
- mindkét érintett alapítvány azonos, illetve hasonló céllal működött;
- a felperesi alapítvány részben beolvadt³³² a Sigma alapítványba;
- az alapítványok együttműködtek az átruházásra irányuló folyamatban;

³²⁷ A magyar munkaügyi bírák 2004-ben megtartott európai munkajogi felkészítő képzésén Peter Reisner grazi professzor a hazai jogalkalmazás számára is kifejtette e kritériumok tanát. Ld. Reisner 2004.

³²⁸ Ez az ún. három lépcsős modell (Windt 2005, 90.).

³²⁹ Az ügy jelentőségét szinte áttekinthetetlen nagyságú nemzetközi szakirodalom méltatja, amelyből csak néhányat említünk. Barnard 2000, 453., Sciarra 2001, 131., Karagjozi 2003, 29., MünchArbR/Birk § 19 Rn. 223.

³³⁰ Az alapügy tényállását az V.1.2.14. pontban ismertetjük.

³³¹ E metodikát Windt „Drei-Stufen-Modell” elnevezéssel a transfer-ügyek tulajdonképpen általános megítélési módszerként fogja fel. A három lépcső: az identitás megőrzésének megállapítása, az egyes tényállási elemek vizsgálata, a konkrét tényállásnak a nemzeti bíróság általi megítélése (az átszállás megállapítása). Windt 2005, 90. Ehhez a metodikához még az a kiegészítő megjegyzés tartozik, hogy a Sützen-ügyben az egyes kritériumok megítélése annyiban relativizálódott, hogy azok eltérő súllyal jöhetnek figyelembe a gazdasági egység tevékenységétől függően. Barnard – más aspektusban – kétlépcsős metodika kialakulását állapította meg: a Spijkers-kritériumok vizsgálatát követően a nemzeti bíróság összegző értékelsét (az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának megítélésében). Ld. Barnard 2000, 453.

³³² aufgehen, absorbered

- az alapítványok megállapodtak a felperes ismereteinek és eszközeinek az átadásában;
- a felperes által bérelt épületet (később) a Sigma Alapítványnak adták bérbe;
- a Sigma Alapítvány számos, a korábban a felperesnél foglalkoztatott munkavállalónak tett munkaszerződéses ajánlatot.

Az említett tényállási elemek megléte a Bíróság megítélése szerint döntő jelentőségű az átszállás megállapításánál. Ami az ingóságok sorsának az átszállás megítélése körében betöltött szerepét illeti, azzal kapcsolatban az ítélet rögzítette, hogy az ingók átruházásának hiánya önmagában nem zárja ki az irányelv alkalmazását, és ezt az eljáró bíróságnak az ügy összes körülményeinek értékelése körében kell számításba vennie. Ugyanez irányadó a felperes által működtetett pihenő- és kezelőhelyiségek, illetve az ezekben végzett tevékenység tekintetében is.

A Spijkers-ügyben az Európai Bíróság tulajdonképpen (értelmezési tevékenysége körében) újra-alkotta az irányelv tárgyi hatályát rögzítő tényállást. Félretette a vállalat, üzem, üzemrész fogalmának értelmezésével kapcsolatos problémát, és felváltotta azt „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása” fogalmával. Amint később bemutatjuk, ez ugyan korántsem teremtett egyértelmű jogalkalmazási helyzetet, de lényegesen egyszerűsítette azt. A Bíróság ítélezési gyakorlatában rögzült a nyolcvanas évek közepén kialakult megközelítés. Az irányelv 1998. évi módosítása az indokolás (8) bekezdésében kifejezetten utal arra, hogy a jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának a Bíróság gyakorlata fényében való tisztázása. E törekvés nyomán kerültek a Spijkers-kritériumok az irányelv hatályos szövegébe. Az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja szerint az átruházás akkor jön létre, ha „olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását.” Ugyanitt arra is utal a szöveg, hogy a gazdasági egység „erőforrások szervezett csoportja.”

1.2.3. Megszakítás a gazdasági egység tevékenységében

Az irányelv 1. cikke (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti tényállásnak, a(z) identitását őrző) gazdasági egység átadásának-átvételének kialakításában az Európai Bíróság számos újszerű tényállási elemmel találta szemben magát. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a Spijkers-kritériumok kidolgozása nem hozott minden tekintetben kielégítő megoldást a nemzeti bíróságok jogalkalmazási tevékenysége számára.

Egy viszonylag korai, a nyolcvanas évek végén egy dániai kisvendéglő átvételével kapcsolatos ügyben³³³ - egyebek mellett - a gazdasági egység átszállása fogalmának új aspektusa jelent meg. Az ügyben szezonális jelleggel működő vendéglátó üzemről volt szó, amelyet szezonon kívül, azaz működésének szünetelése időszakában ruháztak át. Ebben az időszakban munkavállalók (tényleges) foglalkoztatására nyilvánvalóan nem került sor, azaz látszólag hiányzott a Spijkers-ügyben megfogalmazott gazdasági egység egyik elemi kritériuma.

³³³ 287/1986. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro [1987] ECR 05465

A Koppenhágai Munkaügyi Bíróság által előzetes döntéshozatali eljárásra 1986. novemberében előterjesztett tényállás szerint Hannibalsen asszony a Ny Mølle Kro vendéglőt 1980-ban bérbeadta Larsen asszonynak. Utóbbi 1980. október 1. napi hatállyal megállapodást kötött a vendéglátó- és szállodaiiparban működő szakszervezettel, mely szerint a szakszervezet által megkötött kollektív szerződés irányadó reá is. 1981 januárjában a bérbeadó a bérleti szerződést felmondta arra hivatkozva, hogy a bérlő nem teljesítette a szerződést. Az vendéglő üzemeltetését maga a korábbi bérbeadó vette át. A vendéglő azonban 1981. március végéig zárva volt; Hannibalsen asszony ezt követően maga vezette az éttermet. A dán bíróság előterjesztése szerint a vendéglő egyébként idény-jelleggel működött; a nyári időszakban nyilvános étterenként, míg ezen kívül alkalmilag adták bérbe. Az alapper tulajdonképpen munkabér iránti igény érvényesítésére irányult. Hansen asszony, a vendéglőben munkajogviszonyban foglalkoztatott felszolgáló az 1983. május 12. és augusztus 19. napja közötti időszakra érvényesítette elmaradt munkabér iránti igényét arra hivatkozva, hogy munkajogviszonya a vendéglő átruházása okán Larsen asszonyra szállt ált, aki az átadóra (a korábbi bérlőre) irányadó kollektív szerződéses munkadíjnál alacsonyabb összegű munkadíjat fizetett neki.

A dán bíróság az ügyben az alábbi kérdésekkel fordult az Európai Bírósághoz.

- a) Az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének „szerződés alapján való átruházás vagy egyesülés révén másik munkáltatóra való átruházás” fordulata alkalmazandó-e arra az esetre, amikor a bérlő szerződésszegése miatt a bérbeadó a szerződést felmondja és ezt követően maga veszi át a vállalkozás működtetését?
- b) Alkalmazandó-e az irányelv abban az esetben, ha az átruházás időpontjában az üzlet átmenetileg zárva volt, és ebben az időszakban egyetlen munkavállalót sem alkalmaztak?
- c) Van-e jelentősége annak a körülménynek, hogy az adott üzlet az év bizonyos szakában rendszerint zárva tart (pl. szálloda, panzió, nyáron nyitva tartó étterem)?
- d) Az irányelv 3. cikk (2) bekezdése akként értelmezendő-e, hogy az átvevő abban az esetben is köteles fenntartani a kollektív szerződésnek a munkadíj és a munkafeltételek tekintetében irányadó rendelkezéseit, ha az átruházás idején nem alkalmaztak munkavállalókat a vállalkozásnál?

Látható, hogy a feltett négy kérdés az irányelv hatályával kapcsolatos három problémát érint. Az első azt, hogy a bérleti szerződés felmondása, illetve a bérlemény (üzemeltetésre) visszavétele az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletnek minősíthető-e, azaz megvalósítja-e a szerződés alapján való átszállást. Ehelyütt csak utalunk arra, hogy a kérdést a Bíróság igenlően válaszolta meg; az indokolás részleteit alább mutatjuk be. A negyedik kérdés a kollektív szerződéses feltételek fenntartásával volt kapcsolatos, amire ugyancsak később térünk ki. A második és a harmadik kérdés (amelyeket itt érintünk) arra irányult, hogy az üzlet tevékenységében – annak igény-jellege miatt – mutatkozó megszakítás befolyásolja-e az átszállás megállapítását.

Ez utóbbi kérdések a Bíróság megítélése szerint lényegüket tekintve arra irányultak, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdése alkalmazható-e olyan tényállásban, amelyben az átruházás időpontjában az átruházott vállalat átmenetileg zárva van (nem

működik) és ezért nem foglalkoztat munkavállalókat. A kérdés különösen abból az aspektusból lényeges, hogy az érintett vállalat az év bizonyos időszakaiban rendszerint (is) zárva tart, és az átruházásra az üzemelés szezonális megszakításának időszakában kerül sor. A felperes képviselőjében eljáró dán szakszervezet szerint a vállalat átmeneti (az átszállás időpontjában is fennálló) bezárása nem érinti az irányelv alkalmazását, amennyiben a vállalat egyébként szezonális jellegű, és a bezárás időszaka egyébként azonos az üzemeltetés szokásos szezonális megszakításának időszakával. A munkaadói érdekképviselő ezzel szemben azt az álláspontot fejtette ki, hogy az irányelv nem alkalmazható, hiszen a vállalatnál az átszállás időpontjában nem foglalkoztattak munkavállalókat. A brit kormány és a Bizottság azon a köztes véleményen volt, hogy az irányelv abban az esetben alkalmazandó, ha a vállalat megőrzi identitását; ez pedig független attól, hogy az üzemszünet időszakában foglalkoztat-e munkavállalókat.

Az Európai Bíróság Nagy-Britannia és a Bizottság álláspontját fogadta el. A Spijkers-ügyre hivatkozva kifejtette, hogy a vállalat az identitását abban az esetben, illetve értelemben őrzi meg (az átruházás nyomán), ha a létező gazdasági egységet³³⁴ adják át. Ez utóbbi pedig egyebek mellett abból következik, hogy az üzemeltetést³³⁵ az átvevő azonos vagy hasonló üzleti tevékenység mellett ténylegesen tovább folytatja vagy újra elkezdi. E feltételek teljesülésének vizsgálata során a tényállás valamennyi lényeges elemét azok összességében kell értékelni. Az a körülmény, hogy az érintett vállalat az átruházás időpontjában nem működött és ezért munkavállalókat sem foglalkoztatott csak az egyik a figyelembe veendőkhöz. Önmagában azonban nem zárja ki a gazdasági egység átszállásának megállapítását, azaz az 1. cikk (1) bekezdés alkalmazását. A vállalat szezonális jellegű, illetve átmeneti bezárása (szünetelése) a Bíróság szerint kifejezetten arra utal, hogy a vállalat mint gazdasági egység felhagyja a tevékenységével (megszűnik). A konkrét körülmények alapján a nemzeti bíróságnak kell megítélnie, hogy az irányelv szerinti átszállás – az említett szempontok alapján – megvalósult-e.

Látható, hogy a Bíróság a vállalat, üzem, üzemszűrés tevékenységének időszakos jellegéből folyó megszakítást önmagában – helyesen - nem tekintette arra utaló körülménynek, hogy a gazdasági egység megszűnt volna. Megszűnés hiányában pedig a fennálló(!) gazdasági egység átruházása az irányelv hatálya alá tartozik – feltéve természetesen, ha az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának a Spijkers-ügyben kifejtett kritériumai teljesülnek.

Az imént említett ügynek is jeletős hatása volt a közösségi jogalkotásra. Az irányelv hatályos szövege 1. cikk (1) bekezdés b) pontjának az „identitás megtartása” fordulatára tulajdonképpen erre az ítéletre vezethető vissza. Az ügy lényeges tanulsága: a gazdasági egység tevékenységében mutatkozó átmeneti megszakítás nem zárja ki az

³³⁴ bestehende wirtschaftliche Einheit; going concern

³³⁵ Betrieb, operation

identitás megőrzését, mert a gazdasági egység tevékenysége folytatásának lehetősége ettől függetlenül fennmaradhat.³³⁶

1.2.4. Fordulat az ítélkezési gyakorlatban: a Schmidt-ügy³³⁷

A Schmidt-ügy a transzfer-irányelv európai bírósági ítélkezési gyakorlatának legvitatottabb ügye. Rendkívüli érdeklődést váltott ki Európa-szerte, számtalan – túlnyomórészt erősen kritikus – feldolgozásával találkozunk az európai munkajogi irodalomban. A munkajogi joggyakorlat mondhatni kétségbeeséssel fogadta az ítéletet.³³⁸ Erre a fogadtatásra jellemző, hogy az ítélet közzétételekor megfogalmazódott a „quo vadis Európai Bíróság” kérdése is.³³⁹

Az ügyet a Schleswig-Holstein Tartományi Munkaügyi Bíróság terjesztette az Európai Bíróság elé a 177. cikk szerinti eljárásban a 77/187/EGK irányelv értelmezése végett. Az alapul fekvő tényállás szerint az alperes 1992 februárjában felmondott az általa a wacken-i fiókjában takarítónőként foglalkoztatott felperesnek. A felmondásra a fiók átépítése miatt került sor; az átépítés kapcsán az alperes a fiók takarítását a Spiegelbank elnevezésű, egyébként az alperes számos más épületében is tevékenykedő takarító vállalkozásra kívánta bízni. A Spiegelbank az ügylet kapcsán ajánlatot tett a felperesnek, hogy a korábbinál magasabb havi munkabérért kész őt átvenni (új munkaszerződés alapján továbbfoglalkoztatni). A felperes erre nem mutatott hajlandóságot, mert úgy ítélte meg, hogy a takarítandó alapterület növekedésével valójában csökken az óradíja, ezért az ajánlatot nem fogadta el. Ennek okán a munkáltatója (az alperes) a munkajogviszonyt felmondta. A munkavállaló a felmondást keresettel támadta meg, amelyet az első fokú bíróság elutasított. A felperes ezt követően fordult az ügyet előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztő tartományi bírósághoz, amelynek megítélése szerint az ügy mikénti eldöntése az irányelv értelmezésétől függött, így a következő kérdéseket tette fel a Bíróságnak, amely azokat együtt válaszolta meg:

1. A takarítási feladatok minősülhetnek-e üzemszűknek a 77/187/EGK irányelv értelmében, amennyiben azokat szerződéssel külső vállalkozásra ruházzák?
2. Amennyiben az első kérdésre a válasz igenlő, úgy az abban az esetben is irányadó-e, ha a takarítási feladatokat az átruházás időpontjáig egyetlen munkavállaló látta el?

Az ügyben tehát az 1. cikk (1) bekezdésének értelmezéséről volt szó. Az előterjesztő bíróság kérdései közelebbről arra vonatkoztak, hogy a takarítási feladatok,

³³⁶ A már említett Allen-ügyben (Ld. V.1.1.2.) szintén a tevékenység igen rövid idejű átmeneti megszakadásáról volt szó. Ez ott sem befolyásolta a Bíróság álláspontját.

³³⁷ C-392/92. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen [1994] ECR I-01311.

³³⁸ Az ítélet 1994. április 14. napján született. Az ügyben vitássá tett munkáltatói felmondást 1992 februárjában közölték. Az időpontoknak azért van különös jelentősége, mert a Bíróság az ítéletben az 1992 novemberében született Rask-ítéletre (is) hivatkozott.

³³⁹ A ZIP szerkesztőségi kommentárjának címe: Quo vadis, EuGH? Oder: Die Putzfrau als Teilbetrieb. ZIP 1994/19, 1514. Ugyancsak sokatmondó a „Vom Reinigungsvertrag zur Krise der Europäischen Union?” megközelítés is. Zwanziger 1994, 2621. Az ítélet még az egyébként a Code du Travail L. 122-12 cikkét (a munkáltató jogállásában bekövetkező változást) igen szélesen értelmező francia munkajogban is jelentős visszhangot keltett. Ld. Le Friant 1995, 451.

mint olyanok, üzemnek vagy üzemrésznek tekintendők-e az irányelv értelmében, mégpedig abban az esetben is, ha azok szerződéses átruházását megelőzően e feladatokat egyetlen munkavállaló látta el. Az alperes munkáltató, a Német Szövetségi Köztársaság és Nagy-Britannia megítélése szerint a válasz(ok) nemleges(ek). A munkáltató arra hivatkozott, hogy a takarítási feladatok nem tartoznak sem fő-, sem melléktevékenységének körébe. A két említett állam kormánya azon az állásponton volt, hogy a munkáltatónak a takarítási tevékenységet másik vállalkozásra átruházó döntése nem valósítja meg sem a gazdasági egység, sem az üzlethelyiségek, sem vagyontárgyak átruházását. A Bizottság véleménye szerint, ha a takarítás saját (munkajogviszonyban álló) személyzettel valósul meg, úgy ez (önmagában) egy a vállalkozás által működtetett szolgáltató intézmény (egység).³⁴⁰ Az a körülmény, hogy a tevékenység alárendelt jelentőségű és nincs közvetlen összefüggésben a vállalkozás céljával, nem vezethet az átszállásnak az irányelv hatálya alóli kizárásához.

A Bíróság elsőként a majd két évvel korábban (az alapügyben közölt munkáltatói felmondást közel egy évvel követően) hozott Rask-ítéletet hívta fel.³⁴¹ Leszögezte, hogy a Bíróságnak abban az ügyben is megnyilvánuló gyakorlata szerint az irányelv alkalmazandó, ha az üzem vagy vállalat működtetéséért felelős természetes vagy jogi személy szerződéses jogcímen megváltozik és ha a vállalatnál foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a munkáltatói köteleességeket átveszi, mégpedig függetlenül attól, hogy a vállalat tulajdonjogát ruházták-e át. Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdése abban az esetben is biztosítja a jogvédelmet, ha az átruházás csak egy üzemet vagy üzemrészt, azaz a vállalkozás egy részét érinti. A védelem tehát érvényesül a vállalkozás ezen részében foglalkoztatott munkavállalók tekintetében is, hiszen, mint a Bíróság a Botzen-ügyben³⁴² hozott ítéletben kifejtette, a munkajogviszony tartalmilag a munkavállaló és a vállalkozás azon része közötti kapcsolatot mutat, amely részhez a munkavállaló a feladatainak teljesítése szerint kötődik. Az ítélet 14. pontja tartalmazza az egyik tételt, amely aztán a szakirodalomban nagy visszhangra talált. Eszerint ugyanis amennyiben a vállalat szerződéssel másra ruházza át a saját maga egyik szolgáltató részlege üzemeltetéséért való felelősséget, pl. a takarítási feladatok ellátását, és ez a harmadik személy a foglalkoztatott munkavállalók tekintetében átveszi a munkáltatói köteleességeket is, úgy ez az ügylet az irányelv hatálya alá tartozhat. Az a tény, hogy az adott tevékenység a vállalat tevékenysége szempontjából alárendelt jelentőségű és nem áll szükségszerűen összefüggésben a vállalat (vállalkozási) céljával, nem eredményezheti az ügyletnek az irányelv hatálya alóli kizárását.³⁴³ Az pedig, hogy a szóban lévő tevékenységet egyetlen munkavállaló látja el, ugyancsak nem eredményezheti az irányelv alkalmazásának mellőzését, mert az nem függ az érintett munkavállalók számától sem. Az irányelv indokolásának második fordulata szerint az irányelv a munkavállalókat az üzemeltető (birtokos) személyének megváltozása³⁴⁴ estére kívánja megvédeni és ebben az esetben a jogaikat biztosítani. Ez a védelem minden (érintett)

³⁴⁰ Dienstleistungseinrichtung, service which the latter performs.

³⁴¹ Ld. V.1.2.6.

³⁴² Ld. V.2.2.

³⁴³ Itt ismét a Rask-ügyre hivatkozott a Bíróság.

³⁴⁴ Inhaberwechsel, change of employer

munkavállalóra vonatkozik, s ennél fogva abban az esetben is érvényesül, ha az átruházás csupán egyetlen munkavállalót érint.

A Bíróság nem tette magáévá a német és a brit kormány érvelését, amelynek alapja az volt, hogy az ügyben nem került sor vagyontárgyak (aktív vagyonelemek)³⁴⁵ átruházására. Álláspontja szerint ugyanis az, hogy a Bíróság a vagyontárgyak átruházását egyik olyan kritériumnak tekintette korábban, amelyet a nemzeti bíróságnak az átszállás megítélésénél a tényállás összes körülményeinek értékelésekor figyelembe kell vennie, nem értelmezhető akként, hogy ilyen átruházás hiányában nem lehet megállapítani a vállalat (üzem) átszállását. A már az irányelv címében is megjelenő munkavállaló-védelmi cél nem függhet ettől az egyetlen körülménytől (azaz a vagyontárgyak átruházásától).³⁴⁶ A Bíróságnak a Spijkers és a Redmond Stichting ügyekben megnyilvánult ítélkezési gyakorlata szerint annak a kérdésnek az eldöntésénél, hogy megvalósult-e vállalat vagy vállalatrész átszállása, a gazdasági egység identitásának a megőrzése a döntő kritérium. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint az identitás megőrzésére abból következtethetünk, hogy az átvevő³⁴⁷ az azonos vagy hasonló üzleti tevékenységet ténylegesen folytatja vagy újakezdi-e. Az ügyben a Bíróság a tényállás körülményeiből e tevékenység azonosságát állapította meg, s ezért nem tagadta meg attól a munkavállalótól a jogvédelmet, akinek „tevékenységét átruházták”.

A Bíróság (kiegészítőleg) utalt arra is, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint a vállalat vagy vállalatrész átruházása önmagában sem az átruházó, sem a szerző (munkáltató) oldalán nem lehet indoka a munkáltatói felmondásnak, e rendelkezés azonban nem zárja ki a foglalkoztatást érintő gazdasági, technikai vagy szervezeti (szervezési) indokra hivatkozó felmondást. Arra is rámutatott a Bíróság (azonosan a Rask-ítélettel), hogy az irányelv nem zárja el a munkajogviszonynak az átvevő általi módosítása lehetőségét, feltéve, hogy a nemzeti jog ezt egyébként – függetlenül a vállalat átruházásának szabályaitól – megengedi.

Összességében tehát úgy foglalt állást a Bíróság, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdése alkalmazandó abban az esetben, ha a vállalkozás szerződés alapján átruházza a korábban általa végzett takarítási tevékenységért való felelősséget még úgy is, ha az átruházást megelőzően azt egyetlen munkavállaló látta el.

1.2.5. A Schmidt-ítélet értékelése és visszhangja

A Schmidt-ítélet – amint utaltunk rá – rendkívüli visszhangot váltott ki, magától értetődően leginkább a közvetlenül érintett német munkajogban,³⁴⁸ hiszen alapvetően eltérni látszott a Bundesarbeitsgericht addigi gyakorlatában kialakított üzemátszállási judikatúrától. Az ítélet több tekintetben is újszerű igényeket fogalmazott meg a német joggyakorlattal, a BGB 613a § irányelv-konform értelmezésével szemben. Ezeket

³⁴⁵ Azaz tulajdonképpen semmilyen az átadó vagyonában korábban meglévő vagyoni jog átruházására nem került sor.

³⁴⁶ Azonosan a Spijkers-ügyben hozott ítélettel.

³⁴⁷ der neue Inhaber, the new employer

³⁴⁸ Barnard 2000, 463. A szerző az ítéletből folyó következményeket egyenesen abszurdnak nevezi.

ehelyütt kíséreljük meg összegezni, annak ellenére, hogy nem feltétlenül csupán a gazdasági egység fogalmának értelmezéséhez kapcsolódnak (hanem a tényállás más elemeihez is).

Az ítéletből folyó első lényeges következtetés a korabeli irodalom (és gyakorlat) számára az volt, hogy a gazdasági egység átszállását valósíthatja meg az az ügylet, amelynek lényege pusztán abban áll, hogy a vállalkozás a korábban saját maga által, azaz a vele munkajogviszonyban állók közbenjöttével ellátott tevékenység elvégzésével mást bíz meg.³⁴⁹ A német szóhasználat ezt a „Funktionsnachfolge” vagy „Auftragsnachfolge”³⁵⁰ fogalmakkal illeti. Ezen ügyletekkel kapcsolatban az irodalomban gyakorta kiemelik, hogy gazdasági jelentőségük rendkívüli, hiszen mögöttük az ún. outsourcing húzódik meg. Ezt a gazdasági jelenséget pedig nehéz az utóbbi évtizedekben igen intenzív globális gazdasági versenynek, az ezzel összefüggő, a személyi költségeket is érintő költségsökkentés iránti nyomásnak a kontextusából kiszakítva vizsgálni.³⁵¹ Az „Auftragsnachfolge” arra utal, hogy ezekben az ügyletekben nem kerül sor sem materiális, sem immateriális vagyoni eszközök átadására-átvételére, hanem pusztán valamely gazdasági funkció ellátására, illetve az azt ellátó kicserélésére. Waas ezt a gondolatot tartja az ítélet központi magjának.³⁵² Megállapítja, hogy a korabeli német felsőbbbírósi gyakorlat már elfogadta a pusztán az immateriális vagyonelemek (know how, good will) átruházásához kapcsolódó üzemátszállás lehetőségét. A Schmidt-ügy tényállásában azonban még erről sem volt szó, hanem pusztán arról, hogy a takarítási tevékenységet ellátó munkavállaló (új feltételekkel való) továbbfoglalkoztatására tett ajánlatot a megbízott vállalkozás. Az Európai Bíróság tehát anélkül állapította meg a „Betriebsübergang” megvalósulását, hogy bármiféle vagyoni jog jogosultja megváltozott volna. A német munkajogi gondolkodás számára ez tulajdonképpen a „vagyonátalított üzem” megvalósulása.³⁵³

³⁴⁹ Nyilvánvaló, hogy nemcsak a megbízási szerződés jöhet szóba a tevékenység harmadik személy általi ellátásának jogcímeiként, hanem más szerződéstípus is, ám szempontunkból ennek nincs jelentősége.

³⁵⁰ Fuchs – Marhold 2001, 136.

³⁵¹ Baudenbacher 1996, 2177. A szerző (az EFTA-Bíróság bírójának) tanulmányában áttekintette a német, francia és az angol felsőbbbírósi gyakorlatot ezekben az ügyekben. Megállapítása mindhárom ország tekintetében az, hogy a bírói gyakorlat nem állapítja meg a gazdasági egység, illetve a munkajogviszonyok átszállását azokban az esetekben, amikor a szolgáltatás igénybevételére irányuló (új) szerződés megkötésére kerül sor. Ugyanennek a tanulmánynak figyelemre méltó megállapítása az is, hogy az irányelv szociálpolitikai funkciója mellett nem feledkezhetünk meg annak gazdasági, versenypolitikai hatásáról: az outsourcing ügyletek költségeinek harmonizálásáról.

³⁵² Waas 1994, 529.

³⁵³ Az üzem-, illetve üzembrész-fogalom a német munkajog egyik központi kategóriája. Ennek magyarázata elsődlegesen az ún. üzemi alkotmányjog igen korai kialakulásában és kifejlődésében keresendő. A hazai irodalomban ehhez ld. Kiss 2005, 441. Hueck 1938-ban megjelent tankönyvében már fél évszázados fejlődés nyomait mutatja ki. Hueck 1938, 177. A Betriebsübergang gyakorlatában a BAG kezdetben az üzem általános fogalmát használta. Eszerint az üzem szervezeti egység, amelynek keretében a vállalkozó (vállalat) munkavállalókkal együttműködve, tárgyi és immateriális vagyon segítségével meghatározott munkatechnikai célt valósít meg. Ez az eredetileg a BGB 613a § alkalmazásában is használatos üzem-fogalom a munkavállalót tulajdonképpen kierekeszti az üzemi keretből. Ez a megközelítés – első látásra – konzekvens: a munkajogviszony átszállása nem tényállási eleme, hanem jogkövetkezménye az üzem átszállásának. Az üzembrész az üzem szervezetenként elkülöníthető egysége, amelynek keretében a vállalkozó (vállalat) az üzem általános munkatechnikai céljához képest valamely részről önálló megvalósítást végzi. A BAG gyakorlata – miként az Európai Bíróságé is – azokban az esetekben bizonytalanodott el, ahol a munkatechnikai tevékenység jellege nem kívánja sem materiális, sem immateriális vagyoni elemek használatát, illetve ennek jelentősége csekély. A bírói gyakorlat szemléletváltását általában 1997-re teszik, tehát a Christel Schmidt ítélet utáni

Gaul 1993-ban megjelent, ma már klasszikusnak tekintett nagymonográfiájában még láthatóan nem számol az üzem-fogalomnak ilyen értelmezésével.³⁵⁴ Waas említett dolgozatában több oldalról kritizálja az Európai Bíróság álláspontját, és megállapítja, hogy az ítélet indokolása – annak rendkívüli gazdasági hatásához, a tényállásban megjelenő igen komplex érdekviszonyokhoz képest – egyáltalán nem kielégítő.³⁵⁵

Az ügy történeti tényállásának másik szokatlan vonása az volt, hogy az átruházott gazdasági egységben egyetlen munkavállalót foglalkoztattak, ráadásul olyan tevékenységi körben (munkakörben), amely semmiféle különös szakismeretet nem kíván, azaz a munkavállaló nem tekinthető „know-how hordozójának.”³⁵⁶ Ami az érintett munkavállalók számát illeti, abban – bár ismereteink szerint mindaddig nem találkozott a BAG pusztán egy munkavállalót érintő Betriebsübergang-tényállással – nem mutatkozott komoly irodalmi polémia. Azt általában elfogadta a gyakorlat és a jogirodalom is, hogy pusztán a csekély érintett munkavállalói létszám nem lehet indoka az üzemátvétel elutasításának.³⁵⁷ Az azonban eltérni látszott a BAG korábbi álláspontjától, hogy abban az üzem(rész)-fogalom eleme volt bizonyos szervezetség, illetve szervezetszerűség. A Schmidt-tényállás ezt nyilvánvalóan nélkülözi. Ennek ellenére azon az alapon, hogy a takarítás önálló munkatechnikai célnak tekinthető, az üzem(rész) megállapítását nem vitatták.

Nehezen vitatható az is, hogy az ügyben érintett tevékenység, azaz egy bankfiók takarítása a munkáltató működése szempontjából semmiképpen nem minősíthető lényegesnek, meghatározónak, sőt nyugodtan tekinthetjük mellékesnek. Kétségtelen azonban, hogy ez a tevékenység felmutat bizonyos önállóságot, elkülönültséget, illetve más munkáltatói tevékenységektől való elhatárolhatóságot. A BAG gyakorlata akkor már befogadta azt a megközelítést, hogy az üzem(rész) fennállása, önállósága nem függött a munkatechnikai cél jelentőségétől.³⁵⁸

A német joggyakorlat, illetve tudomány számára tehát a pusztán „funkció-utódlás” befogadásának gondolata okozott érdemleges nehézséget. Ennek háttérében – utólag megítélhetően – az a „félelem” húzódott meg, hogy az ítéleti következtetések konzekvens érvényesítése lényegében ellehetetleníti az outsourcing-jellegű gazdasági aktivitásokat, hiszen a pusztán az egyes tevékenységek (jellegzetesen: takarítás, ügyfélszolgálat, értékesítés, őrzés-védelem³⁵⁹) szerződéses átadásához-átvételéhez hozzákapcsolja a tevékenység körében korábban fennállott munkajogviszonyok

időszakra. A rendkívül széleskörű irodalomból ld. Junker 2001, 79., Zöllner – Loritz 1992, 459, Schaub 1992, 79. Utóbbi szerző szerint a német munkajogban az általános üzem-fogalom valójában hiányzik.

³⁵⁴ Gaul 1993, 100. Az üzemátvétel tárgyaként az üzemet jelöli meg, ám valamennyi általa említett eset jellemzője az üzemhez tartozó vagyoni legalább részleges átadása-átvétele, aminek révén a korábbi üzemi (munkatechnikai) cél folytatható marad.

³⁵⁵ Waas 1994, 531.

³⁵⁶ A kifejezést Wendeling-Schröder használja a Schmidt-ítélet nyomán kialakult helyzet elemzésekor. Wendeling-Schröder 1995, 132.

³⁵⁷ Waas 1994, 529.

³⁵⁸ Waas uo.

³⁵⁹ Láthatóan a kevésbé eszközigenyes tevékenységekről van szó, illetve olyanokról, amelyek körében az alkalmazott vagyoni eszközök jelentéktelenek. E tevékenységeket Moll kísérlete meg katalogizálni a bírói gyakorlat alapján. Ld. Moll 1999, 234.

átszállását.³⁶⁰ A BAG lényegében az évtized végéig nem vett tudomást a Schmidt-ítéletről. Először 1997. május 22. napi ítéletében³⁶¹ vette át az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában kialakult kategóriákat.³⁶² Az ítélet szemléleti újdonsága, hogy „kinyitotta” az üzem-fogalmat: az irányelv-konform értelmezés érdekében az üzemátszállás megítélését számos kritérium fennálltához kapcsolta, azoknak összességében való, az adott üzemi tevékenység jellegéhez viszonyított szemléletében. (Lényegében tehát a Spijkers-ítélet megközelítését vette át.³⁶³) A másik, a BAG koncepciójában mutatkozó újdonság a munkavállalók, a személyzet szerepének értékelése tekintetében mutatkozott. Az addigi megközelítés – mint utaltunk rá - az üzem fogalmából kirekesztette a munkavállalót.³⁶⁴ Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában sokkal inkább az a szempont került előtérbe, hogy bizonyos munkatechnikai célok megvalósításában kiemelkedő jelentősége van a munkaerőnek (szemben a materiális vagy immateriális vagyonelemekkel). Ezekben az esetekben „az identitását megőrző gazdasági egység” átadásának-átvételének egyik szimptomája lehet a munkavállalók (egy részének) átvétele, továbbfoglalkoztatása. Ez a megközelítés a Betriebsübergang-tényállásokat jelentősen kiszélesítette.³⁶⁵

A Schmidt-ítéletnek - közvetve - a közösségi jogalkotásra is komoly hatása volt. Az ítéletet követően, annak mintegy visszahatásaként a bírói gyakorlatban bizonyos fordulat mutatkozott. (Erre alább a Süzen-ügy kapcsán kitérünk.) E fordulat következményének látszik az irányelv 1998. évi módosításában az 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában megjelent megközelítés: a gazdasági egység „erőforrások szervezett csoportja.” Ez a megfogalmazás leginkább arra utal, hogy erőforrások átruházása nélkül nem valósulhat meg a gazdasági egység átadása-átvétele. Ugyanakkor itt is meg kell említenünk, hogy ezeknek az erőforrásoknak a jelentősége eltérő lehet az adott gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően. Bizonyos gazdasági (munkatechnikai) tevékenységek ugyanis nem kívánják feltétlenül jelentős mértékű materiális javak igénybe vételét.

³⁶⁰ Alsbaek az üzemátszállás individuális munkajogi következményeit négy európai ország munkajogában vizsgáló monográfiája külön fejezetet szentel a „Funktionsnachfolge” problematikájának (Alsbaek 2001, 220.). A Schmidt-ügyben már megismert tényállás mellett ő ebben a körben tárgyalja – nyilvánvalóan az Európai Bíróság későbbi ítéleteinek fényében – azt az esetet is, ha megrendelő (megbízó) a tevékenységet ellátóval fennálló szerződésének megszűnését követően a tevékenység ellátására új szerződést köt. A vizsgált államok (Nagy-Britannia, Franciaország, Dánia, Németország) munkajogával kapcsolatban arra a következtetésre jut, hogy a nemzeti bíróságok általában idegenkedtek a „funkció-utódlás” gondolatának elfogadásától.

³⁶¹ BAG AP Nr. 154 zu § 613a BGB

³⁶² Moll 1999, 234.

³⁶³ Staudinger/Annus (2005) § 613a Rn 48.

³⁶⁴ Heilmann 1996, 169. A szerző a BAG és az Európai Bíróság szemléletének különbségét úgy foglalja össze, hogy az előbbi egy formális üzem-fogalomra támaszkodik, míg az utóbbi az irányelv munkavállaló-védelmi céljából kiinduló gazdasági-funkcionális megközelítést alkalmaz.

³⁶⁵ Windt monográfiájában áttekinti a BAG új tényállás-konstrukciójának metodikai jellegzetességeit. A tényállásoknak háromlépcsős vizsgálatát állapítja meg. A BAG az első lépcsőben a gazdasági egység identitásának megőrzését vizsgálja, a másodikban az egyes Spijkers-kritériumok megvalósulását, míg a harmadikban összességében mérlegeli e kritériumokat. Windt 2005, 99.

1.2.6. A Rask-ügy:³⁶⁶ a vállalat által nyújtott „belső szolgáltatások”, illetve melléktevékenységek átruházása

Az imént említett Schmidt-ügyben, illetve annak értékelésében is felmerült az a szempont, hogy a munkáltatói tevékenység egésze szempontjából mellékesnek tekinthető tevékenységek esetében alkalmazni kell-e az irányelv rendelkezéseit. Másként fogalmazva: gazdasági egységnek tekinthetők-e e tevékenységek,³⁶⁷ illetve az ezek körében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára is kiterjed-e az irányelv által biztosított védelem?

A Rask-ügy alapjául szolgáló – dán bíróság előtt folyamatban volt – eljárás a felperesek munkadíj iránti követeléseinek kielégítésére irányult. A felperesek a Philips A/S (Philips) munkáltatóval állottak munkajogviszonyban; a Philips egyik üzemi kázinójában alkalmazták őket. Az alperes ISS Kázinószolgálat A/S (ISS) 1988. december 2. napján – szerződés alapján – vette át a Philips négy hasonló jellegű kázinójának üzemeltetését és 1989. január 1. napjától a felpereseket is. A szerződésben az ISS kötelezte magát, hogy a munkavállalókat az említett időponttól a korábbiakkal azonos feltételekkel, különösen azonos díjazás mellett, illetve a korábban munkajogviszonyban töltött idő elismerésével alkalmazza. A két vállalat közötti szerződés alapján a kázinók üzemeltetésével kapcsolatos valamennyi költséget a Philips viselte, ideértve a munkadíjak és a kötelező biztosítás költségeit is. A kázinókat átvevő ISS az átvételt követően egyoldalú döntésével megváltoztatta a munkadíjak kifizetésének napját, illetve a munkadíjak egyes elemeit (összeget nem). A munkavállalók a munkafeltételek változatlan fenntartását követelték. Közülük az egyik a munkáltató általi egyoldalú módosításra hivatkozva megtagadta a munkajogviszony folytatását; őt az alperes munkáltató elbocsátotta. A dán bíróság előtti eljárásban a munkáltató arra hivatkozott, hogy a vonatkozó dán törvény alapján nem valósult meg vállalat átruházása, ezért ő nem köteles a munkafeltételek változatlan fenntartására. A dán bíróság három kérdéséből kettő az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozott, közelebbről arra, hogy alkalmazandó-e az irányelv a vállalat kázinójának olyan feltételek melletti átvételére, melyek szerint az átadó vállalat viseli a kázinók tevékenységével összefüggő valamennyi költséget. A második feltett kérdés arra utalt, hogy a kázinó a szolgáltatásait kizárólag az átadónál foglalkoztatott munkavállalók számára nyújtotta, és ennél fogva az átadó vállalat általános termelő tevékenységével nem volt összefüggésben.

A felperesek és a Bizottság elsősorban azon az alapon látták alkalmazhatónak az irányelvet, hogy az átvevő ISS a tényleges helyzet szerint munkáltatói pozícióba lépett, illetve a kázinó, mint olyan az irányelv szerinti „üzemrésznek” minősült. Az alperes ezt vitatva rámutatott, hogy a kázinó működtetésében a lehetőségei és felelőssége korlátozottak (pl. az árak meghatározásában), illetve nem vett át semmilyen vagyontárgyat a Philipstől. Kifejtette továbbá, hogy a kázinó alárendelt jelentőségű az átadó gazdasági tevékenységének egésze szempontjából, ezért az nem tekinthető az irányelv szerinti „vállalatnak”.

³⁶⁶ Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. ISS Kázinószolgálat A/S [1992] ECR I-05755.

³⁶⁷ Pontosabban a tevékenység megvalósítása érdekében szervezett erőforrások.

Az Európai Bíróság a közelmúltbeli Berg-ügyre³⁶⁸ hivatkozva elsőként arra mutatott rá, hogy az irányelvet az üzem működtetéséért felelős természetes vagy jogi személy megváltozása esetén kell alkalmazni, függetlenül attól, hogy sor került-e tulajdonjog átruházására irányuló ügyletre. Másodsorban hangsúlyozta, hogy az irányelvet az üzem vagy üzembrész, azaz a vállalat egy részének átruházása esetén is alkalmazni kell. Az irányelv által megcélzott védelem tehát a vállalat egy meghatározott részében foglalkoztatott munkavállalókat is megilleti, hiszen az ő munkajogviszonyuk taralmilag ahhoz a vállalatrészhez való szoros kapcsolattal jellemezhető, amelynek körében a munkajogviszonyból származó feladataikat teljesítik. A Bíróság szerint ebből a szempontból jelentéktelen körülmény az, hogy az adott vállalatrész az egész vállalat gazdasági tevékenysége szempontjából alárendelt jelentőségű, illetve ezért nem áll szükségképpen összefüggésben ezzel a gazdasági tevékenységgel. Ugyanígy az sem vezethet az irányelv alkalmazásának mellőzéséhez, hogy az átadó és az átvevő közötti szerződés alapján az átvett egység kizárólag az átadó számára nyújt szolgáltatásokat. E körülményeken túl az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának megállapítása a nemzeti bíróságok hatáskörébe tartozik – lényegében az Európai Bíróság által a Spijkers-ügyben kifejtett szempontok szerint.

A Rask-ügynek a gazdasági egység átszállása fogalmának szempontjából lényeges megállapításai tehát tulajdonképpen két tekintetben jelentősek, illetve újszerűek.

a) A Bíróság egyrészt leszögezte, hogy az ún. melléktevékenységek is az irányelv hatálya alá tartozhatnak. Annak alkalmazásához nem feltétlenül szükséges tehát a vállalat általános vagy másképpen alaptevékenységi körébe tartozó, alapvető munkatechnikai, illetve gazdasági célkitűzéseit megvalósító tevékenységek átadása-átvétele.

b) Az átadás-átvétellel érintett tevékenységek másik jellegzetessége, hogy azok nem feltétlenül harmadik személyek („ügyfelek”) irányában valósulnak meg. A Rask-ügyben az átvett üzem kizárólag az átadó részére nyújtott, mondhatni belső szolgáltatást az átadást követően is. Látható, hogy gazdasági értelemben az ún. outsourcing egyik jellegzetes tényállásával állunk szemben. Ebben a vállalat – szervezeti-szervezési, költségtakarékossági vagy esetleg valamilyen adózási-pénzügyi okból – a korábban általa, illetve az általa foglalkoztatott munkavállalókkal ellátott tevékenység folytatására harmadik személlyel köt szerződést. Rá kell mutatnunk azonban, hogy – miként arra közvetve a Bíróság is utalt – önmagában a tevékenység „átruházása” nem az irányelv hatálya alá tartozó ügylet. Az irányelv alkalmazását ugyanis nem a pusztán tevékenység átadása-átvétele alapozza meg, hanem az identitását megőrző gazdasági egység átruházása. Ez utóbbinak a megvalósulása pedig változatlanul a Spijkers-kritériumok alapján – a nemzeti bíróság által – ítélandó meg.

³⁶⁸ Ld. V.1.2.12.

1.2.7. A Rygaard-ügy:³⁶⁹ a tartósság, mint a gazdasági egység fogalmi eleme

A koppenhágai Sö- og Handelsret által 1994. február 7. napján előterjesztett határozat alapján indult előzetes döntéshozatali eljárásban megszületett ítélet a gazdasági egység fogalmának egy addig nem érintett elemére irányította a figyelmet. Az alapul szolgáló ügyben Ole Rygaard a Svend Pedersen A/S épületasztalos-ipari vállalat munkavállalója volt. A vállalattól az SAS Service Partner A/S elnevezésű cég egy kávéház megépítését rendelte meg. A vállalkozó arról tájékoztatta a megrendelőt, hogy a munka egy részének, az épületasztalos munkálatoknak az elvégzéséhez alvállalkozóként a Strø Mølle vállalatot kívánja igénybe venni. Az érintett felek között 1992. január 30. napján létre is jött az erre vonatkozó szerződés, amelynek az ügy szempontjából lényeges rendelkezései az alábbiak voltak.

A szerződés alapján az épület egyes részeinek burkolási és asztalos munkáival kapcsolatos bérköltségeket a Strø Mølle megtéríti a fővállalkozónak. Egyéb munkabér követelésekért azonban nem volt köteles helytállni. A fővállalkozó által a munkák elvégzéséhez biztosított anyagok árát a Strø Mølle megfizeti a fővállalkozónak, illetve az alvállalkozó oldalán felmerült egyes költségeket a fővállalkozó viseli. A költségek viselésén felül a felek abban is megállapodtak, hogy a Strø Mølle két tanulót három hónapos időtartamra átvesz a fővállalkozótól. A fővállalkozó építési ütemtervet készített, amelyet a Strø Mølle köteles volt betartani. A fővállalkozó (munkáltató) 1992. január 31. napjára felmondott a felperes munkavállalónak, mégpedig arra hivatkozva, hogy a munkáltatói vállalat megszűnik és a munkák befejezését a Strø Mølle veszi át. Tájékoztatta a munkavállalót, hogy őt 1992. február 1. napjától az alvállalkozó ugyancsak átveszi, és ettől az időponttól a munkajogviszony megszűnéséig megfizeti a munkadíját is. Az épületen még hátralévő munkálatokra vonatkozó, a Strø Mølle által tett ajánlatot az építető SAS Service 1992. február 10. napján elfogadta, és az ajánlattevő a munkát meg is kezdte. A felperes munkavállaló 1992. május 26. napjáig dolgozott a Strø Mølle számára, majd közölték vele az 1992. június 30. napjára szóló felmondást. Időközben a korábbi fővállalkozó csődeljárás iránti kérelmet nyújtott be. A felperes munkavállaló a dán bíróság előtt keresetet terjesztett elő, amelyben a munkajogviszonyának jogellenes megszüntetése miatt kártérítést követelt. Az első fokú bíróság kezdeményezett előzetes döntéshozatalt.

A helyi bíróság kérdése arra vonatkozott, hogy alkalmazható-e az irányelv olyan esetben, ha egy vállalat a másikkal való megállapodás alapján az utóbbi által megkezdett munkálatokat folytatja azzal, hogy a megállapodás alapján továbbfoglalkoztatja a munkavállalót, illetve átvesz a befejezéshez szükséges anyagokat is. A kérdés azt is rögzítette, hogy a két vállalat bizonyos ideig együtt (egy időben) végzett munkát az építkezésen. Végül arra irányuló elemet is tartalmazott a kérdés, hogy változtat-e a helyzet megítélésén az a körülmény, miszerint a megrendelő és a munkálatokat befejező vállalat között megállapodás jött létre, amelyhez a korábbi fővállalkozó hozzájárult.

³⁶⁹ C-48/1994. Ledernes Hovedorganisation, acting on behalf of Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Stry Mylle Akustik A/S [1995] ECR I-02745.

Az Európai Bíróság szerint a nemzeti bíróság kérdése lényegében arra irányult, hogy az egyik vállalkozás által megkezdett tevékenységnek a megrendelő hozzájárulásával – a befejezés szándékával - egy másik vállalatra való átruházása, illetve e körben két tanuló és egy munkavállaló, valamint a tevékenységhez szükséges anyagok átvétele megvalósítja e a vállalat, üzem vagy üzembrész átszállását az irányelv 1. cikk (1) bekezdés értelmében.

A Bíróság gyakorlata szerint a az irányelv szerkezetéből és az 1. cikk (1) bekezdés nyelvtani értelmezéséből az irányelvnek az a célja következik, hogy a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitását biztosítsa, függetlenül a tulajdonos változásától. Ebből a célból pedig az következik a Bíróság szerint, hogy az irányelv szerinti átszállás abban az esetben valósul meg, ha a kérdéses gazdasági egység megőrzi az identitását. A Spijkers-ügyben kifejtettek szerint e kritérium teljesüléséhez azt kell megvizsgálni, hogy a gazdasági egység az átvételt követően az azonos vagy hasonló tevékenységet ténylegesen folytatja vagy újra elkezdi-e. Ennek megítélése pedig ugyancsak a Spijkers-kritériumok szerint, azok összességének értékelése alapján lehetséges. Az ügyben a felperes szerint e kritériumok teljesültek, mégpedig különösen azért, mert a Strø Mølle ugyanazt a tevékenységet folytatta tovább amelyet korábban a fővállalkozó végzett, és – megítélése szerint – e tevékenység időtartama nem lehet döntő szempont a vállalat átszállásának megítélése körében. Hivatkozott arra is, hogy hasonló esetben, nevezetesen a Schmidt-ügyben a Bíróság nem tekintette döntőnek a gazdasági egység átszállásának megítélésekor az átadott-átvett tevékenység körét (terjedelmét).

A Bíróság nem értett egyet a felperesi érveléssel. Álláspontja szerint ugyanis a korábbi gyakorlata azt feltételezi, hogy olyan tartós célra létrehozott gazdasági egység átszállásáról legyen szó, amely nem pusztán egy meghatározott munka elvégzésére korlátozódik. Egy olyan vállalkozás esetében, amely az építési tevékenységét egy másikra a befejezés céljából ruhazza át, erről nem lehet szó. Az ilyen ügylet a Bíróság szerint csak akkor tartozhatna az irányelv hatálya alá, ha sor kerülne olyan termelési tényezők (faktorok) szervezett összességének átadására is, amelyek a korábbi (egész) tevékenység vagy bizonyos tevékenység(rész)ek tartós folytatását és fenntartását lehetővé tennék. A szóban lévő ügyben nem ez volt a helyzet: az eredeti fővállalkozó tevékenysége ugyanis arra korlátozódott, hogy munkavállalókat és anyagot bocsásson a Strø Mølle rendelkezésére, akiket, illetve amelyeket az a szerződés szerinti munka elvégzéséhez felhasznált. A Bíróság tehát arra az álláspontra jutott, hogy az irányelv az alapul fekvő tényállásban nem alkalmazható.

A Rygaard-ügy többször is visszaköszönt a későbbi bírói gyakorlatban. Utóbb nem azt a vonatkozását emlegették, hogy az adott esetben a hagyományos Spijkers-kritériumok összegző értékelése alapján nyilvánvalóan nem lehetett szó az identitását megőrző gazdasági egység átruházásáról. A későbbi ítéletek rendszeresen kitértek az ítélet azon fordulatra, hogy a gazdasági egység mindig viszonylag tartós gazdasági cél megvalósítása érdekében áll fenn. Látható, hogy ebben az ítéletben a Bíróság a gazdasági egység fogalmát új elemmel gazdagította: a tartósság elemével. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy a tartósság megítélése erősen relatív, és ennek pontosítására a

bíróság nem is vállalkozott. A tartósság – megítélésünk szerint – nem elsősorban időtartam kérdése. A tartósság fogalmának megközelítése sokkal inkább abból az aspektusból lehetséges, hogy a gazdasági egység tevékenysége, vagy ahogy a bíróság többször fogalmazott „önálló célja” nem egyetlen meghatározott feladat teljesítése, hanem az ismétlődően, rendszeresen kifejtett gazdasági aktivitás. Látható, hogy az ügyben hagyományosnak mondható vállalkozási szerződésről volt szó, amely ún. önmegszüntető jellegű, azaz a teljesítéssel a kötelem felszámolódik. A gazdasági egység keretében „szervezett erőforrásoknak” tehát a tartósságra irányuló bizonyos szándékot kell felmutatni, azaz ne egy meghatározott opus létrehozása érdekében kerüljön sor azok átengedésére.

1.2.8. A gazdasági egység átszállásának fogalma a kilencvenes évek közepétől kialakult európai bírósági gyakorlatban

A rendkívüli visszhangot kiváltott Schmidt-ítéletet követően a tagállamok bíróságai szemmel láthatóan elbizonytalanodtak a gazdasági egység (a vállalat, üzem, üzemrész) átszállásának megítélésében. Mindenképpen erre utal, hogy a kilencvenes évek második felétől jelentősen megszorodott az ilyen tárgyú előzetes döntéshozatali eljárások száma.

Az egyik első ilyen volt a Merckx-ügy,³⁷⁰ amely az irányelv alkalmazásának több vonatkozását, így az 1. cikk (1) bekezdését is érintette. A Brüsszeli Munkaügyi Bíróság előterjesztése nyomán indult eljárásban a felpereseket gépkocsi-értékesítő munkakörben foglalkoztatta az Anfo Motors SA. E vállalkozás a per alperesének szerződéses kereskedő partnereként Brüsszel térségében több településen értékesített gépkocsikat. A Ford Motors Belgium (a továbbiakban: Ford) egyébként a vállalkozás főrésztvényese volt. A munkáltató 1987. október 8. napján arról értesítette a munkavállalókat, hogy tevékenységét december 31. napján beszünteti. 1987. novemberétől a Ford új szerződéses partnerrel, a (tőle) független Novarobel vállalattal működött együtt a korábban az Anfo Motors értékesítési területre tartozó településén. A Novarobel az Anfo hatvannégy munkavállalójából tizennégy munkavállalót át kívánt venni. Az átvettek munkajogviszonya az irányelv és az irányadó belga kollektív szerződés rendelkezései szerint alakult volna. Az Anfo egyúttal értesítette az ügyfeleket a történekről, illetve javasolta számukra a Ford új partnerének igénybevételét. Az érintett tizennégy munkavállaló közül a felperesek visszautasították az átvételre vonatkozó ajánlatot. Úgy vélték, hogy a munkáltatójuk (az Anfo) nem kötelezheti őket a másik munkáltató javára, másik munkahelyen, más feltételekkel való munkavégzésre, különösen anélkül, hogy a legcsekélyebb biztosítékot nyújtaná arra vonatkozóan, hogy az ügyfélkör, illetve a korábbi értékesítési eredmények meg-, illetve fenntarthatók volnának. Keresetük szerint az Anfo magatartása a munkajogviszony (egyoldalú) megszüntetésének minősült, ezért végkielégítés és egyéb követelések iránti igényüket érvényesítették. Október 30. napi levelében az Anfo megerősítette a Novarobel általi átvételt, és utal arra is, hogy az ugyanezen a napon létrejött új kollektív szerződés szerint annak rendelkezései a

³⁷⁰ C-171/1994 and C-172/1994. Albert Merckx an Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA [1996] ECR I-01253.

tényállás szerint átvételre alkalmazandók. A felpereseket felhívta az új munkáltatónál való haladéktalan megjelenésre azzal, hogy ellenkező esetben velük szemben – a szerződésszegés okán – kártérítési igényt érvényesít. A munkavállalók ezt változtatlanul megtagadták. Az Anfo kereseti ellenkérelme kártérítés megfizetésére irányult. A helyi bíróság ennek helyt adott, illetve a munkavállalók keresetét elutasította.

A fellebbezés a vállalat átszállása hiányának, illetve a vállalat tevékenysége megszűnésének megállapítására irányult. A Brüsszeli Munkaügyi Bíróság az ügy tényállásaként azt rögzítette, hogy a Ford a Novarobellel kötött megállapodás alapján leányvállalata tevékenységének megszüntetése mellett és az értékesítési jogoknak a másik szerződő félre való átruházásáról döntött, amely a korábban az Anfo által folytatott tevékenységet – a kollektív szerződéses rendelkezésekre is tekintettel – átveszi. Noha a Ford az ügy alperesének főrésztvényese volt, valójában az alperes maga döntött tevékenységének megszüntetéséről. Az Anfo és a Novarobel között szerződéses kapcsolat nem létesült. Az Anfo munkavállalóinak több mint háromnegyed részét elbocsátotta (a törvényes díjazásuk és egyéb juttatásaik megfizetésével). A Novarobel semmilyen materiális vagyoni aktívát nem vett át; annak megítélése, hogy az ügyfelekre vonatkozó adatokat átadták-e, bizonyítatlan maradt.

Az említett tények rögzítése mellett a másodfokon eljáró munkaügyi bíróság a következő kérdést tette fel az Európai Bíróságnak. A vállalat átszállásáról van-e (lehet-e) szó abban az esetben, ha egy vállalat a tevékenységének megszüntetéséről dönt (1987. december 31. napi hatállyal), munkavállalóinak nagyobbik részét elbocsátja, és elhatározza, hogy (hatvanból) tizennégy munkavállalót arra kötelez, hogy a vele egyébként szerződéses kapcsolatban nem álló másik munkáltató javára teljesítsenek. A brüsszeli bíróság utalt arra is, hogy e másik munkáltató rendelkezett 1987. október 15. napjától az értékesítési jogokkal, mégpedig anélkül, hogy a korábbi értékesítő-munkáltató reá bármilyen vagyoni jogokat (vagyonelemeket) átruházott volna. Látható, hogy a kérdés egyik vonatkozása ez esetben is az a gazdasági egység átszállása fogalmának értelmezésére vonatkozott. A másik a munkavállalók ellentmondási jogát érintette.

Az átszállás fogalmának értelmezésekor több vonatkozásban a Redmond Stichting ügyben hozott ítéletre támaszkodott a Bíróság: az átszállás döntő kritériumaként azt rögzítette, hogy a gazdasági egység megőrzi-e identitását. Az identitás megőrzése abban az esetben állapítható meg, ha a tevékenységet ténylegesen továbbfolytatják vagy újra elkezdik. E feltétel teljesülését az eset összes körülményeinek, valamennyi rész-szemponjtjának összegző értékelésével kell megállapítani. A Merckx-ügy tényállásának elemei közül a Bíróság azt emelte ki, hogy az alperes Ford, az Anfo főrésztvényese volt, és ilyenként ruházta át az értékesítési jogokat és ezzel a gazdasági kockázatot egy az érdekeltségi körén kívüli másik vállalkozásra (a Novarobelre). Ez utóbbi vállalat az Anfo korábbi tevékenységét megszakitás nélkül folytatta azonos területen és feltételek mellett, átvette a személyzet egy részét és az értékesítési jog folyamatos gyakorlása érdekében megkereste a

korábbi ügyfélkört is. Ezek a tények a Bíróságot arra a következtetésre indították, hogy az értékesítési jog átruházása az irányelv szerinti átruházást valósíthatja meg – feltéve, hogy az eljáró nemzeti bíróság ezzel ellentétes tényeket nem állapít meg. Azt, hogy az ügyben sem materiális, sem immateriális javak átruházására, sem pedig a szervezeti rendszer megtartására nem került sor, illetve, hogy az átvevő tevékenységének helyszíneit is másként választotta meg, a Bíróság nem értékelte az irányelv alkalmazása ellen szóló körülményeknek. A vagyoni eszközök átruházásának hiányát éppen a Schmidt-ügy alapján nem értékelte ilyenként a Bíróság, hiszen a gazdasági egység által kifejtett tevékenységre tekintettel ennek nem volt jelentősége. A meghatározott típusú gépkocsik kizárólagos értékesítése mellett abban az esetben is a tevékenység változatlansága állapítható meg, ha az megváltozott üzleti név alatt, másik helyiségekben, más (vagyoni) eszközökkel zajlik. Az a körülmény sem érdemleges, hogy az új értékesítő székhelye a korábbiéhoz képest másutt van, hiszen az értékesítési (földrajzi) terület azonos maradt. A felperes arra is hivatkozott, hogy az irányelv szerint átszállás már csak azért sem valósulhatott meg, mert az Anfo, mint korábbi értékesítő és munkáltató a tevékenységét megszüntette és végelszámolási eljárás is indult; a gazdasági egység nem állott fenn tovább, ezért nem tarthatta meg identitását sem. Ezzel kapcsolatban a Bíróság – az irányelv céljából kiindulva – azt fejtette ki, hogy ha ezt a körülményt (mely szerint az átruházó vállalkozás az átruházás időpontjában a tevékenységét beszünteti) értékelnék, úgy az irányelv védelmi célja megkerülhető volna. Ezzel szemben azt a körülményt kell értékelni, hogy egy másik vállalat a tevékenységet tovább folytatta.

Látható, hogy az imént említett ügy jellegzetessége is a materiális erőforrások átruházásának hiánya volt. Korántsem véletlen, hogy éppen a takarítási tevékenység átadásának-átvételének megítélése újra az nemzeti bíróságok „érdeklődésének” középpontjába került. A Süzen-ügy³⁷¹ újabb német „takarítási ügy” volt. Leszögezhetjük azonban, hogy az Európai Bíróság ebben jóval differenciáltabb álláspontra helyezkedett; ítélete tekinthető visszalépésnek is abban az értelemben, hogy a döntés a gazdasági egység átszállása fogalmának a Schmidt-ügy előtti, „konzervatív” megítélését helyezi előtérbe. Az ítélet – szóhasználatában is – a Spijkers-ügyben kialakított álláspontot idézi. Nyilvánvaló azonban, hogy a Süzen-ügy alaptényállása állásfoglalásra készítette a Bíróságot abban a kérdésben, hogy miként ítéltető meg a munkajogviszonyok sorsa olyan gazdasági egységek átruházása esetében, amelyeknek tevékenysége nem elsősorban tárgyi eszközök, ingóságok és ingatlanok használatával (és adott esetben átruházásával), hanem a munkavállalók munkavégzésével valósul meg.

Az ügy felperese takarítónőként dolgozott az épületek takarításával foglalkozó alperesnél. A munkakörében az alperes által egy bonni gimnáziummal kötött takarításra vonatkozó polgári jogi szerződés teljesítése érdekében járt el. A gimnázium az alperessel megkötött szerződést 1994. június 30. napjára felmondta, ezért ő (az alperes) a felperesnek és további hét ugyancsak a gimnázium takarítását végző munkavállalónak a munkajogviszonyát megszüntette. A gimnázium egyúttal új – a takarítási tevékenység ellátására irányuló – szerződést kötött a Lefarth GmbH

³⁷¹ C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR I-01259.

elnevezésű vállalattal, amely egyébként az alapperben az alperes mellett beavatkozóként is fellépett. A Lefarth az érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatására vonatkozó ajánlatot nem tett. A felperes annak megállapítása iránt nyújtott be keresetet, hogy munkajogviszonya a munkáltatói felmondás nyomán nem szűnt meg (lévén az jogellenes). A eljáró munkaügyi bíróság úgy ítélte meg, hogy a kereseti kérelem eldöntése az irányelv mikénti értelmezésétől függ, ezért két kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Mindkét kérdés az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének értelmezésére irányult. Az első kifejezetten arra utalt, hogy a Schmidt-ítélet alapul vételével tekinthető-e az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek az olyan, amelyben vállalat felmondja a meghatározott tevékenység ellátására irányulóan külső vállalkozással megkötött szerződést és ugyanerre a tevékenységre egy másik vállalkozással újabb szerződést köt.³⁷² A második kérdés annak pontosítását célozta – nyilvánvalóan a Schmidt-ítéletre figyelemmel -, hogy abban az esetben is szó lehet-e az irányelv szerinti szerződéses (jogügyleti) átruházásról, ha annak körében nem kerül sor tárgyi vagy immateriális eszközök³⁷³ átruházására. (A két kérdést az Európai Bíróság nem különítette el.)

A Bíróság elsőként – valójában tárgyszerűtlenül – a Schmidt-ügynek arra a megállapítására utalt, hogy a szerződések átruházása (a korábban a vállalat által ellátott tevékenységnek külső vállalkozásra való átruházása) már abban az esetben is az irányelv hatálya alá tartozik, ha a tevékenységet korábban egyetlen munkavállaló látta el az átruházóval fennállott munkajogviszony keretében. A Redmond Stichting ítéletből a Bíróság azt találta lényegesnek felhívni, hogy a „szerződés alapján való átruházás” fogalma olyan esetben is alkalmazandó, amikor a közigazgatási szerv az egyik alapítványnak nyújtott támogatás megszüntetéséről és egyúttal az azonos tevékenységi körű másik alapítvány támogatásáról dönt.

A Bíróság ismét csak az irányelv céljából indult ki. Mint több esetben, itt is leszögezte, hogy az irányelv a gazdasági egység keretei között fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítását célozza. Az átszállás megvalósulása megítélésének döntő kritériuma pedig az, hogy a kérdéses egység megőrzi-e az identitását. Az identitás megőrzése abban az esetben állapítható meg, ha a gazdasági egység a tevékenységét ténylegesen tovább folytatja vagy újakezdi.³⁷⁴

Az ügy egyik – a korábbi bírói gyakorlat alapján nem kétséges – alkérdése az volt, hogy a tevékenységet korábban, illetve az új szerződés alapján ellátó vállalkozás között fennálló közvetlen szerződéses kapcsolat feltétele-e a munkajogviszonyok átszállásának. A Bíróság határozottan foglalt állást abban, hogy e körülmény ugyan utalhat a gazdasági egység átadására-átvételére, ám döntő (kizárólagos) jelentősége nincs. Másként: ennek hiányában is megvalósulhat a gazdasági egység átruházása.

Jóval problematikusabb azonban az ügy másik vonatkozásának, lényegében a gazdasági egység fogalmának a megítélése. Az említett konzervatív fordulat ennek

³⁷² Az ítélet az újabb szerződés esetében a szerződés átruházásának fogalmát (Übertragung, transfer) használja.

³⁷³ immateriellen Betriebsmitteln; intangible business assets

³⁷⁴ Wiederaufnehmen; resume. Ez a Spijkers és a Merckx ügyekben kifejtett tétel.

tekintetében nyilvánult meg. A Bíróság szerint az irányelv alkalmazásának feltétele, hogy tartós, hosszabb időre létrehozott gazdasági egység átszállása valósuljon meg, nem pedig meghatározott feladat ellátására létrehozotté.³⁷⁵ A gazdasági egység fogalma személyeknek és dolgoknak önálló cél érdekében végzett gazdasági tevékenység kifejtésére irányuló szervezett összességét jelenti. Az egység átszállása az adott ügylet összes körülményeinek vizsgálatával ítéltető meg. E körülmények körében a Bíróság a Spijkers és a Redmond Stichting ítéletekben is említetteket hívta fel (a tevékenység jellege, ingatlanos és ingóságok átruházása, az immateriális vagyonelemek átruházása, a személyzet lényeges részének átvétele, az ügyfélkör átvétele, a tevékenység esetleges megszakítása, illetve ennek időtartama). Hangsúlyozta, hogy az egyes körülmények az összegző értékelésnek csupán részszempontjai,³⁷⁶ ezért azok nem szemlélhetők izoláltan. Ebből következően önmagában az a körülmény, hogy a (külső) vállalkozás által ellátott szolgáltatás hasonló vagy azonos, nem vezethet arra a következtetésre, mely szerint gazdasági egység átszállásáról van szó. Egység alatt ugyanis nem pusztán a tevékenység értendő, hiszen annak identitása számos más ismérvből is következik. Ilyenek a személyzet, a vezetők, a szervezet, a munkamódszerek és adott esetben a rendelkezésre álló tárgyi vagy immateriális eszközök.

A Bíróság szerint a szolgáltató vállalat által elvesztett megbízás³⁷⁷ önmagában nem minősül az irányelv hatálya alá tartozó tényállásnak, mivel a korábbi megbízott elveszít ugyan egy ügyfelet, azonban tevékenysége továbbra is fennáll anélkül, hogy valamely üzemét vagy üzemrészét az új szolgáltatóra átruházná. Ami pedig az átruházás tényállást közvetlenül érinti, ebben a tekintetben a Bíróság leszögezte, hogy az átszállás alapjául szolgáló ügylet megállapításánál a nemzeti bíróság figyelembe veszi ugyan az üzemi eszközök átruházásának kritériumát is, azonban ezek hiánya nem zárja ki feltétlenül az irányelv hatálya alá tartozó átszállás megállapíthatóságát. Ennek megítélése során kiemelt figyelmet kell szentelni a vállalat vagy üzem tevékenysége jellegének. E tevékenység, illetve maguk a termelési és üzemi eljárások ugyanis alapvetően befolyásolják azt, hogy az átszállás egyes kritériumai közül melyek azok, amelyek nagyobb súllyal esnek latba. Ha ugyanis a gazdasági egység a tevékenységét érdemleges (releváns) materiális vagy immateriális eszközök nélkül képes megvalósítani, úgy az egység átszállása (illetve ennek bíróság általi megállapítása) nem függhet az üzem eszközeinek átruházásától. A német és a brit kormány, valamint a Bizottság az eljárásban azzal érvelt, hogy adott esetben a gazdasági egység átszállásának megállapításához elégséges lehet a szolgáltatás teljesítése érdekében korábban foglalkoztatott munkavállalók többségének az új szolgáltató általi átvétele. A Bíróság ezzel az állásponttal lényegében egyetértett, amikor kifejtette, hogy az irányelv szerinti átszállás (azaz az identitását megőrző gazdasági egység átruházása) megítélésénél figyelembe veendő körülmények között ez is jelentős szerepet játszik (a tevékenységnek az átvétel előtti és utáni nagyfokú hasonlósága, a tevékenység jellege

³⁷⁵ Ld. a Rygaard ügyet (V.1.2.7.)

³⁷⁶ Teilaspekte; cannot therefore be considered in isolation

³⁷⁷ Az ügy szempontjából a szolgáltatás ellátására irányuló szerződés vállalkozási vagy megbízási jellege közömbös. A vállalkozási típusnak abban az esetben lehet jelentősége, ha a szerződés kizárólag egy meghatározott dolog vagy szolgáltatás előállítására jött létre, azaz – ahogy a Bíróság fogalmaz – nem tartós természetű.

mellett). Amennyiben ugyanis bizonyos ágazatokban az emberi munkaerőnek különös jelentősége van, illetve a gazdasági egység a tartósan ahhoz kötődő munkavállalók (közös) tevékenységében valósul meg, úgy e gazdasági egység az azonosságát az átruházás nyomán nemcsak a tevékenység folytatásával őrizheti meg, hanem a személyzet – számánál és munkakörénél fogva – jelentős részének átvételével is. Ennek révén az új szolgáltató (a szerző fél) olyan tényezők szervezett összességét szerezheti meg, ameyl lehetővé teszi a tevékenység folytatását. A Bíróság ebben az ügyben is leszögezte azt, hogy a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik az átszállás megállapítása – a Bíróság által kifejtett szempontok alapján. Az ítélet összegző megállapítása³⁷⁸ tükrözi leginkább a Schmidt-ügyhöz képesti visszafogottságot. Eszerint nem kell alkalmazni az irányelvet olyan esetekben, amelyekben a megbízó a takarítási tevékenységre vonatkozó szerződést felmondja és e tevékenység ellátására mással köt szerződést, feltéve, hogy az ügylet a két szolgáltató között sem lényeges tárgyi és immateriális eszközök átruházásával, sem a tevékenységet korábban ellátó személyzet - létszáma és munkaköre alapján – jelentős részének átvételével nem jár.

1.2.9. A Süzen-ítélet értékelése

A Süzen-ítélet megállapításai feltétlenül néhány értékelő észrevételt igényelnek. Az ügy – közel egy évtized távlatából – két szempontból tekinthető jelentősnek. Egyrészt azért, mert a Bíróság ebben kísérelte meg összegezni az olyan gazdasági egységek átszállásának kritériumait, amelyek döntően szolgáltató, azaz nem valamilyen dolog előállítására irányuló tevékenységet végeznek. E gazdasági egységek meghatározó erőforrása az emberi munkaerő; ezzel szemben lényegtelenek a tevékenység körében használt dolgok vagy immateriális eszközök (technológiák, módszerek). A Bíróság ezen az elvi bázison – megítélésünk szerint helytállóan és korábbi gyakorlatával konzekvensen – foglalt úgy állást, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának meghatározó kritériuma lehet a munkavállalók egy, bár kétségtelenül meghatározó részének átvétele, illetve továbbfoglalkoztatása. Amennyiben erre sor kerül, úgy a nemzeti bíróságnak meg kell állapítania az irányelv hatálya alá tartozó átszállást, amely – az irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján – valamennyi a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyra kiterjed.

Az ügy másik lényeges szempontja, illetve következménye az, hogy a Schmidt-ügy nyomán elbizonytalanodott joggyakorlatot mintegy megnyugtatta. A Bíróság ugyanis választ adott nem az előterjesztő bíróságok, hanem az európai jogászi közvélemény által a Schmidt-ítéletet követően gyakran „provokatív” indítatással felvetett kérdésre: a vállalkozás által igénybe vett szolgáltatás új szolgáltatótól való igénybe vétele (átruházása), illetve egyes tevékenységeknek a „kiszervezése” (outsourcing) vagy „visszaszervezése” (insourcing) az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek minősül-e. A válasz összességében, legalábbis az ezt követő ügyek tapasztalatai alapján megnyugtató volt, amennyiben megerősítette azt a nézetet, hogy az ilyen ügyletek önmagukban nem minősülnek feltétlenül az irányelv szerinti átszállásnak. Ennek megállapításához ugyanis az szükséges, hogy erőforrások átruházására, illetve átvételére is sor kerüljön. Kétségtelen, hogy ezen erőforrások

³⁷⁸ Ld. az ítélet 23. pontját.

körében kiemelkedő jelentőségre tehetnek szert az emberi erőforrások, a munkavállalók. A Bíróság – helyrebillentve a Schmidt-ügy nyomán kialakulni látszott egyoldalúságot - ismét hangsúlyozta, hogy az identitás megőrzése csak az alapul fekvő körülmények, lényegében a Spijkers-kritériumok együttes szemléletében ítéltetők meg.

A Schmidt-ítélet nyomán meglehetősen zaklatott munkajogász közvélemény tehát összességében üdvözölte a Süzen-ügyben kialakított európai bírósági álláspontot. Buchner „konszenzusképes” ítéletről beszélt.³⁷⁹ Ő is elsősorban azt az ítéleti tézist hangsúlyozta, hogy meghatározott feladatok ellátásra irányuló szerződés átvétele önmagában nem minősülhet a gazdasági egység átadásának átvételének. Waas az üzem-fogalom konszolidációját emlegette, és konstataálta, hogy újra nyugalom tapasztalható a Betriebsübergang megítélésében.³⁸⁰ Egy másik munkájában azt emelte ki, hogy az Európai Bíróság tisztázta a gazdasági egység körében foglalkoztatott munkavállalók átadásának-átvételének jelentőségét.³⁸¹ Ez tehát közelebbről az, hogy a gazdasági egység átszállásnak megállapítását megalapozhatja a tevékenység folytatásához szükséges személyzet lényeges, meghatározó részének átadása átvétele (anélkül, hogy érdemleges nagyságrendű materiális vagy immateriális vagyon átruházására sor kerülne). Ellenkezőleg azonban: önmagában a tevékenység ellátására vonatkozó szerződés átadása, azaz másik személy megbízása nem jelentheti a gazdasági egység átadását-átvételét. Barnard az ún. contracting-out gazdasági ügyletek megítélésében az egyik alapvető ítéletnek tekinti a Süzen-ügyben meghozottat.³⁸² Kétségtelen, hogy a bírói gyakorlat szemléletében a mai napig lényeges változás nem következett be. Meg kell ugyanakkor állapítanunk, hogy az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatlata ebben a vonatkozásban nem valamiféle egyirányú fejlődési irányt mutat. Úgy látjuk, hogy a Süzen-ítélet sokkal inkább a szemléleti hátraarc: a Spijkers-ügyben kialakult megközelítés rehabilitációja, amennyiben ahhoz képest nem gazdagította az identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének megítélését.³⁸³

1.2.10. A gazdasági egység átszállásának, illetve különösen a tevékenység átadásának-átvételének megítélése a kilencvenes évek végétől

Napjaink gazdasági folyamatainak egyik lényeges jellemzője, hogy a vállalkozások tevékenységének jelentős részét nem a hagyományos módon, azaz munkavállalók alkalmazásával, ún. saját munkáltatói szervezet fenntartásával valósítják meg. A vállalkozások tevékenységének valamely részét, többé-kevésbé elkülöníthető tevékenység-fajtákat más (nem munka) szerződéses kapcsolatok alapján valósítanak meg, azokat másik vállalkozások igénybe vételével³⁸⁴ látják el. A vállalkozás szempontjából nézve ez – adójogi, járulékfizetési okokon túl – általában költségsökkenést eredményez, mégpedig annak révén, hogy a tevékenység rugalmas alakítását teszi lehetővé, mindenesetre a munkajogviszonyban való tömeges

³⁷⁹ Buchner 1997, 408.

³⁸⁰ Waas 2001, 377.

³⁸¹ Waas 1999, 146.

³⁸² Barnard 2000, 457.

³⁸³ Azonosan Heinze 1997, 677.

³⁸⁴ A köznyelvi megfogalmazásban alvállalkozók, beszállítók stb. igénybe vételéről van szó.

foglalkoztatásnál jóval rugalmasabbat.³⁸⁵ Az ezredforduló után ez a kiszervezési aktivitás egész iparágat látszik kialakítani. Egyes vállalkozások kifejezetten ilyen kiszervezések megvalósítására specializálódnak. A nagyvállalati működés körében jellegzetes tevékenység-típusok (ügyfélszolgálati tájékoztatás, informatikai rendszerek üzemeltetése, belső kommunikáció stb.) ellátására szakosodnak és ezt több vállalkozás számára nyújtják. Nyilvánvaló, hogy e specializáció az adott tevékenység hatékonyságának jelentős növekedéséhez is vezethet. Az is tapasztalható, hogy e szolgáltatások nyújtására immár határokon átnyúlóan kerül sor, felvetve a szolgáltatások másik államban működő vállalkozás számára való nyújtásának ugyancsak közösségi jogi problémáját. E kiszervezések általában közvetlenül érintkeznek a jogutódlási problémakörrel, különösen abban az esetben, ha a megrendelő/megbízó az általa igénybe vett vállalkozás kicserélése mellett dönt. Ezekben az esetekben ugyanis rendszerint az a helyzet, hogy a tevékenység az azt ellátó felváltását követően is lényegi azonosságot mutat a korábbival.

Az Európai Bíróság 1998. december 5. napján meghozott ítélete egy, pontosabban, mivel egyesített ügyekről van szó, kettő eljárási szempontból is figyelemre méltó ügyben³⁸⁶ született meg. Az előterjesztő spanyol és német bíróságok 1995-ben, illetve 1996-ban kezdeményezték az előzetes döntéshozatali eljárásokat. Az Európai Bíróság 1997. március 18. napján mindkét ügyet felfüggesztette, és nyilatkozattételre hívta fel az előterjesztő bíróságokat. A felhívásban annak közlésére kérte őket, hogy a Schmidt és a Süzen ügyekben hozott ítéletek fényében fenntartják-e kérdéseiket. Mindkét bíróság igenlően nyilatkozott. Látható tehát, hogy a gazdasági egység fogalmának megítélése a két ügyben továbbra sem teremtett a nemzeti bíróságok számára egyértelmű helyzetet.

A két ügy lényegében azonos tényállási elemeket mutatott. A Hidalgo-ügy alaptényállása az volt, hogy Guadalajara város a rászoruló polgárainak ellátására házi segítségnyújtó szolgálatot működtetett. E feladatok ellátására a város szerződést kötött a Minerva elnevezésű vállalattal, amely hosszú éveken keresztül foglalkoztatta a felperest és négy további munkavállalót. A város és a vállalat közötti szerződés lejártával a város 1994. szeptember 1. napjától egy másik vállalatot, az Asert bízta meg a szolgáltatás ellátásával. Az Aser a felperest e naptól kezdve részmunkaidőben foglalkoztatta azzal, hogy a korábban munkajogviszonyban töltött idejét³⁸⁷ nem ismerte el. Az érintett munkavállalók az iránt nyújtottak be keresetet a helyi szociális bírósághoz, hogy az állapítsa meg, hogy a Minerva és az Aser között a vállalat átvételére³⁸⁸ került sor. Az első fokú bíróság a keresetet elutasította, majd ezt követően a fellebbezési bíróság kezdeményezte az előzetes döntéshozatali eljárást. Az erre vonatkozó iratában utalt arra, hogy a spanyol Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata

³⁸⁵ Barnard 2000, 456.

³⁸⁶ C-173/96. Francisca Sánchez Hidalgo a. o. v. Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva; C-247/96. Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst [1998] ECR I-08237.

³⁸⁷ Betriebszugehörigkeit; period of service with the previous undertaking

³⁸⁸ Unternehmenssukzession; az ítélet angol szövege más fordulatot használ: „their employment relationship with Minerva had been taken over by Aser.” Az angol nyelvű változat jobban utal a kereset lényegére, azaz arra, hogy a bíróság állapítsa meg a munkajogviszony átszállását.

szerint a vállalat átszállásához kapcsolódó munkajogi védelem csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha az átszállás során materiális eszközök is átruházásra kerülnek, vagy ha az ágazati kollektív szerződés erre vonatkozó rendelkezést tartalmaz, illetve ha a szolgáltatás ellátására irányuló pályázati felhívás ilyen feltételt tartalmaz. Az előterjesztő bíróság szerint ebben az esetben ezek a feltételek nem állottak fenn. Mivel azonban a vonatkozó spanyol jogszabályt az irányelvvel összhangban kell értelmezni, a bíróság megítélése szerint a szolgáltatást nyújtó alany kicserélődése önmagában, materiális vagyonelemek átruházása nélkül is megalapozza az irányelv alkalmazását. A bíróság ezt az álláspontját egyébként a Redmond Stichting és a Schmidt ügyek ítéleteire alapozta. Kérdése arra vonatkozott, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartozik-e az az ügylet, amelynek során az önkormányzat a házi segítségnyújtó szolgáltatás ellátására irányuló szerződést megszünteti, illetve ezt követően másik vállalkozással köt szerződést. A kérdés utalt arra is, hogy az adott esetben nem került sor materiális vagyonelemek átruházására, illetve sem az ágazati kollektív szerződése, sem a szolgáltatás ellátásra irányuló pályázati felhívás nem tartalmazott a munkavállalók (munkajogviszonyok) átvételére vonatkozó feltételt.

A másik ügyben a felperes munkavállaló (Ziemann) 1979 óta a Bundeswehr egyik egészségügyi telepén dolgozott; munkakörében őrzési feladatokat látott el. A keresetig eltelt időszakban mindösszesen öt munkáltatója volt, mindig az a vállalkozás, amelyik az egymást követő szerződések alapján ellátta az őrzési feladatokat. A legutóbbi munkáltató volt – öt éven keresztül – a Ziemann GmbH. A Bundeswehr 1995-ben felmondta az utóbb említett munkáltatóval a szolgáltatás ellátására irányuló szerződést, és ezt követően – pályázati eljárás nyomán – új szerződést kötött a Bohn elnevezésű vállalattal (az ügynek a korábbi munkáltató melletti alperesével). Ez utóbbi az adott telepen dolgozó munkavállalót (három másikkal együtt) átvette. A korábbi munkáltató a Bundeswehrrel kötött szerződésének lejárt napjával a munkajogviszonyt felmondással megszüntette. (Egyébként tevékenységét más telepeken mintegy 160 munkavállaló alkalmazásával tovább folytatta.) A munkavállaló a felmondás jogellenességének megállapítása iránt nyújtott be keresetet azzal, hogy a szolgáltatás átvétele a BGB 613a. §, illetve az irányelv hatálya alá tartozik, ezért a munkajogviszonynak az átszállásra tekintettel való megszüntetése azokba ütközik. A két alperesi munkáltató azon az alapon vitatta a „Betriebsübergang” fennálltát, hogy közöttük közvetlen szerződéses kapcsolat nem volt. Az előterjesztő bíróság álláspontja szerint az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata, különösen a Schmidt-ügy alapján az irányelv minden olyan esetben alkalmazandó, ha egy vállalat a korábban másik által folytatott tevékenységet továbbfolytatja vagy újra elkezdi. A bíróság utalt arra, hogy a két vállalkozás tevékenysége lényegében azonos, illetve azt azonos telephelyen látják el. A tevékenység megszervezését és ellátását messzemenően a Bundeswehr határozza meg, oly mértékig, hogy beleavatkozik az őrzést ellátó munkavállalók kiválasztásába, valamint kötelelességeik és tevékenységük meghatározásába, fegyveres kiképzésükbe és felszerelésükbe is. A munkavállalók tevékenységére ráadásul külön törvény is vonatkozik, sőt ezen túl, mivel a különböző polgári vállalatok azonos kollektív szerződés hatálya alatt állnak, a munkavállalók munkajogviszonyai (tartalmilag) csaknem azonosak.

Az említett körülményekre figyelemmel a bíróság három kérdést fogalmazott meg. Az első az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének, illetve ebből következően 4. cikk (1) bekezdésének alkalmazására vonatkozott olyan esetekben, amikor az őrzési szolgálatot egymást követően ellátó vállalkozások között nincs közvetlen szerződéses kapcsolat. A második arra irányult, hogy az irányelv alkalmazása olyan esetben is fennáll-e, ha az üzemrész a szolgáltatásra irányuló szerződés megszűnését követően visszazár a szolgáltatóra, illetve ezzel egyidőben más szolgáltatóval, lényegében azonos tartalommal új szolgáltatási szerződés jön létre. A harmadik kérdés arra kért választ, hogy beszélhetünk-e az üzem átszállásáról olyan esetekben, ha lényegében ugyanazok a munkavállalók azonos őrzési feladatokat látnak el, lényegében azonos, mégpedig a szolgáltatást igénybe vevő által meghatározott feltételek mellett.

Az Európai Bíróság a két nemzeti bíróság által feltett kérdéseket együtt kezelte. Valamennyi kérdés lényeges vonatkozásának ugyanis azt látta, hogy alkalmazható-e az irányelv, illetve milyen feltételekkel alkalmazható olyan tényállásokban, amelyekben a közintézmény valamely tevékenység (adott esetekben házi segítségnyújtás vagy őrzés) ellátására irányuló szerződés lejártát vagy felmondását követően másik vállalkozást bíz meg ugyanannak a szolgáltatásnak a teljesítésével.

A Bíróság egyrészt a gazdasági egység átszállásának fogalmát tisztázta (újfent), és ennek során újra csak az irányelv céljából indult ki, amelyet ebben az esetben úgy fogalmazott meg, hogy az a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása, függetlenül a gazdasági egység fölött rendelkezni jogosult személyének a megváltozásától. Az irányelv alkalmazása szempontjából tehát az a döntő, hogy az adott gazdasági egység megőrzi-e az átszállást követően az identitását. Ez utóbbi pedig abban nyilvánul meg, hogy a gazdasági egység ténylegesen tovább működik vagy újra működtetni kezdik. Az ismertetett Süzen-ítélet alapján a Bíróság rögzítette, hogy az egymást felváltó vállalkozások közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya utalhat ugyan arra, hogy az irányelv szerinti átszállás nem következett be, ám semmiképpen nem döntő jelentőségű. Az irányelv ugyanis minden olyan esetben alkalmazandó, amikor az üzem tevékenységéért felelős, a munkáltatói köteleességeket teljesítő természetes vagy jogi személy (a vállalat) szerződéses viszonyok alapján cserélődik ki. Ennek pedig nem feltétele a két vállalat közötti közvetlen szerződéses viszony; az átszállás két lépésben, harmadik személy (pl. az üzemhez tartozó eszközök tulajdonosa vagy bérbeadója) közbenjöttével is bekövetkezhet.

A Bíróság itt is megerősített véleménye szerint az sem zárja ki az irányelv alkalmazását, hogy az adott esetekben a munkáltatókkal közjogi jogállású személy (intézmény³⁸⁹) kötött szerződést valamely tevékenység ellátására, mivel az ügyekben kifejtett vállalati tevékenységek nem hatósági természetűek. Ezen túl is azonban, az irányelvet (amúgy is) alkalmazni kell minden olyan személyre, aki a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősül.

³⁸⁹ Einrichtung; public body

Az irányelv alkalmazása mindazonáltal feltételezi, hogy bizonyos tartósságot felmutató gazdasági egység átruházása történjék, ne pedig kizárólag egyetlen meghatározott cél érdekében létrehozotté.³⁹⁰ Az „egység” ebben az értelemben személyek és dolgok gazdasági tevékenység ellátása érdekében szervezett összessége, amely (egység) önálló, saját céllal rendelkezik. Az ilyen egység kellően strukturált és önálló lehet, azonban nem feltétlenül foglal magában jelentős materiális vagy immateriális vagyoni eszközöket. Bizonyos gazdasági ágazatokban, mint például a tárgyalat ügyekben is, a gazdasági egység lényege maga az emberi munkaerő. Ebből következően munkavállalók szervezett összessége is megjelenhet gazdasági egységként anélkül, hogy további (materiális) eszközök is kapcsolódnának ahhoz, feltéve természetesen, hogy e személyösszesség közös feladatot lát le, mégpedig tartós jelleggel.

Az ítélet újszerű, az addigi gyakorlatban fel nem lelhető eleme, hogy a Bíróság szerint a vállalat körében működő gazdasági egység (üzem) fennállását nem érinti az a körülmény, hogy a vállalat (miként a helyzet gyakran ez) a szolgáltatás ellátásával őt megbízó által pontosan meghatározott kötelezettségeket kell betartania. Az ugyanis, hogy a megbízónak széleskörű befolyása van a nyújtott szolgáltatás meghatározására, nem zárja ki teljesen a szolgáltatónak a szolgáltatás szervezésére és megvalósítására vonatkozó döntési szabadságát. Másként: nem pusztán a munkáltató által alkalmazott személyek rendelkezésre bocsátásáról van szó.

Az ítéletnek számos más ítéletből ismert fordulata szerint a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy az adott tényállásban – a fentiek szerint – szó van-e gazdasági egységről, illetve, hogy megvalósul-e annak átszállása. (Az átszállás megítélésénél a Bíróság lényegében a Spijkers-kritériumokat összegezte újra.) A két szolgáltató tevékenységének hasonlóságából mindenesetre önmagában nem lehet az identitását megőrző gazdasági egység átszállására következtetni. A gazdasági egység ugyanis nem pusztán tevékenységet jelent; identitásának megtartása számos egyéb körülményből (a személyzet, a vezetők, a munkaszervezet, az üzemi eljárások, adott esetben a tárgyi eszközök azonossága) következik. Ismét – miként a Süzen-ügyben - felhívta a figyelmet a Bíróság arra, hogy a nemzeti bíróságnak figyelemmel kell lennie a vállalat (üzem) által végzett tevékenység jellegére is. Az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának kritériumai ugyanis különböző súllyal jöhetnek figyelembe a különböző tevékenységek során; adott esetben a tárgyi eszközök átruházásától nem függhet az átszállás megállapítása. Ugyanakkor fordított megközelítésben: azokban az ágazatokban, illetve tevékenységekben, ahol az emberi munkaerő a mondottak szerint meghatározó jelentőségű, az identitását megőrző gazdasági egység átszállásáról akkor lehet szó, ha az új szolgáltató nemcsak azonos tevékenységet folytat, hanem a személyzetnek létszáma és szakértelme alapján jelentős (lényeges) részét is átveszi. Ebben az esetben ugyanis az új szolgáltató „olyan faktorok szervezett összességét szerzi meg, amelyek lehetővé teszik számára az átruházó vállalat (egész) tevékenységének vagy meghatározott tevékenységeinek folytatását.” Az irányelv adott ügyekben való alkalmazhatóságára vonatkozóan tehát a Bíróság úgy

³⁹⁰ Amint arra már utaltunk (a Rygaard-ügy kapcsán), a Bíróság ezzel a fordulattal a vállalkozási típusú szerződések teljesítésére létrejött, alkalomszerű gazdasági egységektől való elhatárolásra utal.

foglalt állást, hogy az alkalmazható olyan esetekben, amikor a közintézmény valamely szolgáltatás igénybevételére vonatkozó szerződésének megszűnését követően a szolgáltatás nyújtásával másik vállalatot bíz meg, feltéve, hogy a két szolgáltató között sor kerül a gazdasági egység átszállására. A gazdasági egység fogalma pedig ebben az összefüggésben személyek és dolgok gazdasági tevékenység ellátása érdekében szervezett összessége, amely önálló, saját céllal rendelkezik. Önmagában abból a körülményből pedig, hogy a régi és az új szolgáltató által ellátott tevékenységek hasonlóak, nem lehet a gazdasági egység átszállásra következtetni.

A gazdasági egység átszállását érintő „takarítási ügyek” egyike a Vidal-ügy,³⁹¹ amelyben néhány nappal a Hidalgo-ítélet meghozatalát követően született döntés, lényegében azonosan az előbbivel.

A kilencvenes évek végén megszületett Hidalgo-ítélet az identitását megőrző gazdasági egység és az átszállás fogalmának stabilizálására utal. Szemügyre véve az ítéletet, tulajdonképpen azt mondhatjuk, hogy az – egyetlen tételt kivéve³⁹² - a Bíróság korábbi ítéleteinek téziseire támaszkodik. Az ítéletben a Bíróság felhívta a korábbi Redmond Stichting, Schmidt, Spijkers, Süzen, Merckx, Danmols Inventar és Rygaard ügyekben született ítéleteket, illetve különösen sok tekintetben támaszkodott a Süzen-ítéletre. Összegezve megállapítható, hogy a Hidalgo-ítélet alapján az alábbi lényeges szempontok tehát a kilencvenes évek végére kialakulhatnak az irányelv tárgyi hatálya tekintetében.

- a) A gazdasági egység az önálló gazdasági céllal szervezett erőforrások összessége.
- b) A gazdasági egység átszállásának alapját nem szükségképpen az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat képezi, hanem az végbemehet két (vagy több) lépcsőben, harmadik személy közbenjöttével is.
- c) Az átszállás során a gazdasági egységnek meg kell őriznie identitását.
- d) Az identitás megőrzése a korábbi tevékenység tényleges folytatásában vagy újrakezdésében nyilvánul meg.
- e) Az identitását megőrző egység átszállása nem feltétlenül materiális vagy immateriális vagyoni elemek (jogok) átruházásával valósulhat csak meg.
- f) A gazdasági tevékenység fajtájának meghatározó jelentősége van az átszállás egyes lényeges körülményeinek összegző értékelésénél.
- g) Egyes gazdasági ágazatokban, illetve tevékenységek esetében, ahol a gazdasági egység erőforrásai körében meghatározó jelentőségű a személyzet, az emberi erőforrás, a munkavállalók lényeges (meghatározó) részének átvétele megvalósíthatja a gazdasági egység átszállását (materiális vagy immateriális eszközök átruházása nélkül).

³⁹¹ C-127/96, Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL, C-229/96. Friedrich Santner v. Hoechst AG, C-74/97. Mercedes Gómez Montana v. Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Espanoles (Renfe) [1998] ECR I-8179.

³⁹² Ez az ítéletnek az a gondolata, hogy a szolgáltatást igénybe vevő meghatározó befolyása a szolgáltatók tevékenységére nem zárja ki a vállalat vagy üzem fennállását, hiszen egyrészt az ilyen jellegű szerződéseknél ez általában így van, másrészt a szolgáltatónak minden esetben marad bizonyos szabadsága a vállalat, üzem szervezetének alakításában.

Az ezredfordulót követően megszületett ítéletek közül – annak ellenére, hogy a Hidalgo-ítélet már egy kialakult és stabilizálódott gyakorlatot tükrözött - több is érintette az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének értelmezését. A 2001. január 25. napján egy finn közforgalmú autóbuszjáratokat üzemeltető vállalkozás ügyében³⁹³ a Bíróság egyrészt a közszolgáltatási szerződések új szolgáltatóra való átruházásnak, másrészt az identitását megőrző gazdasági egység fogalmának a kérdéseivel foglalkozott. Az ítélet elsőként említett rendelkezésére később térünk ki. Az ügyben a finn Legfelsőbb Bíróság kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárást. Az előtte folyó ügyben egy a 92/50/EGK irányelv³⁹⁴ hatálya alá tartozó ügylet során a fővárosi régió autóbuszjáratának üzemeltetéséért felelős közjogi jogállású egyesület (a továbbiakban: YTV) – a pályázati eljárás lebonyolítását követően – három éves időtartamra az Oy Liikenne Ab elnevezésű vállalkozást bízta meg a regionális buszjáratok üzemeltetésével. E feladatot korábban a Hakunilan Liikenne Oy látta el, aki az YTV döntését követően a huszonhat autóbuszát működtető negyvenöt munkavállaló munkajogviszonyát szüntette meg. Az érintett negyvenöt munkavállalóból a felperes Oy Liikenne harminchárom munkavállalót (gyakorlatilag minden jelentkezőt) átvett és továbbfoglalkoztatott, illetve zen felül további tizennyolc munkavállalót alkalmazott. Az átvett munkavállalókra az új tartományi szintű kollektív szerződés hatálya terjedt ki az új munkajogviszonyukban, amely kollektív szerződés összességében kedvezőtlenebb volt a munkavállalókra nézve, mint a korábbi munkáltatónál irányadó munkafeltételek. A szolgáltató vállalatok cseréje nem járt együtt sem az autóbuszok, sem más vagyontárgyak átruházásával. Az új szolgáltató átmenetileg egyetlen járművet bérelt a korábitól és megvásárolta tőle a gépkocsivezetők egyenruháit. Az ügy két alperese az átvett harminchárom munkavállaló közé tartozott. Mivel mindketten azon az állásponton voltak, hogy a két munkáltató között gazdasági egység átadására-átvételére került sor, és ezért jogosultak a korábbi munkáltatónál fennállott munkafeltételekre, keresetet nyújtottak be az átvevő felperessel, az Oy Liikenne Ab-val szemben. Az első fokú, majd a másodfokú eljárásban is pernyertesek lettek: a bíróság megállapította a gazdasági egység, illetve ennek nyomán a munkajogviszonyok átszállását, és az átszálláskor fennállott munkafeltételek alkalmazásának köteleességét. Az Oy Liikenne Ab ezt követően fordult a finn Legfelsőbb Bírósághoz.

A finn Legfelsőbb Bíróság az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező iratában arra utalt, hogy az üzem átszállásának fogalma változatlanul bizonytalan olyan esetekben, amelyekben az üzem vagy üzemrész nem a két fél (az átadó és az átvevő) között jön létre, illetve az olyanokban is, ahol nem kerül sor érdemleges vagyoni jogok (aktívák) átruházására. A Legfelsőbb Bíróság utalt arra is, hogy a 77/187/EGK irányelv alkalmazása hátrányosan befolyásolhatja a 92/50/EGK irányelvben megfogalmazott – alapvetően versenypolitikai – célok megvalósulását. Az Európai Bíróság számára előterjesztett kérdés arra irányult, hogy a 92/50/EGK irányelv szerint átruházott autóbuszjáratok üzemeltetésére vonatkozó szerződés a

³⁹³ C-172/1999. Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen [2001] ECR I-00745.

³⁹⁴ Az ügy munkajogi vonatkozásai szempontjából közömbösek az irányelv rendelkezései, amelyek egyébként a közszolgáltatások ellátásra irányuló szerződések, illetve az ezek megkötésére vonatkozó pályázatok szabályozását célozzák. Az irányelv hatálya alá tartoznak az állami szervek, önkormányzatok, közintézmények és olyan közjogi jogállású szövetségek (egyesületek), amelyeket az említett jogalanyok hoznak létre.

77/187/EGK irányelv alkalmazásában az üzem átszállásának minősül-e. A Bíróság – korábbi gyakorlata alapján – egyértelműen állást foglalt abban, hogy az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolatok hiánya nem zárja a gazdasági egység átszállásának megállapítását. Az sem volt kétséges, hogy a két említett irányelv alkalmazása nem zárja ki egymást. Az ügy e két vonatkozásán túl arra a kérdésre is választ kellett keresni, hogy a konkrét ügyben a regionális autóbuszjáratok üzemeltetésének átadás-átvétele megvalósítja-e az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott tényállást.

A Bíróság lényegében megismételve a Spijkers-ügyben kialakított álláspontját, kimondta, hogy az irányelv tárgyi hatálya szempontjából döntő jelentőségű az a kérdés, hogy a gazdasági egység megőrzi-e az identitását az átadás-átvétel során. Erre abban az esetben adható igenlő válasz, ha a tevékenység ténylegesen tovább folytatódik, vagy újrakezdődik. A Süzen-ügy, illetve eredetileg a Spijkers-ügy egyik alapvető megállapításához visszanyúlva pedig azt szögezte le a Bíróság, hogy a gazdasági egység átszállásának vizsgálatához a tényállás valamennyi elemét együttesen kell számba venni. Mint a korábbi ítéletekben, itt is felsorolta a Bíróság e körülményeket: a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege, ingóságok és ingatlanok esetleges átruházása, az immateriális vagyonelemek értéke, a személyzet meghatározó részének átvétele, az ügyfélkör átvétele, a tevékenységek azonossága vagy hasonlósága az átadást megelőzően, illetve követően és végül a tevékenység esetleges megszakítása. Itt is hangsúlyozta a Bíróság, hogy ezek (egyenként) csupán rész-szemponjtjai az átszállás megítélésének, melyek izoláltan nem szemlélhetők, hanem együtteségükben, valamennyi lényeges körülmény átfogó szemléletével kell értékelni őket. Az együttes értékelés követelménye azonban ebben az ügyben oda is vezetett, hogy pusztán a tevékenységek azonossága, illetve hasonlósága az átadást megelőzően és követően nem vezethet a gazdasági egység átszállásának megállapításához. Érdemes szó szerint idézni a Bíróság következő megállapítását: „Az ilyen egység ugyanis nem azonosítható az általa ellátott tevékenységgel.” Az identitás számos más ismérvből (is) következik. Ilyenek különösen a személyzet, a vezetők személye, a munkaszervezet, az üzemi eljárások, illetve módszerek, és adott esetben a rendelkezésre álló eszközök.

Az Európai Bíróság tartós ítélkezési gyakorlata szerint³⁹⁵ a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – az eset összes körülményeinek vizsgálata alapján – megállapítható-e a gazdasági egység átszállása. E körülménynek körében jelentősége van az érintett vállalat vagy üzem (tevékenysége) fajtájának³⁹⁶ is, amennyibe az átszállás egyes bírói gyakorlatban kialakult kritériumai a gazdasági egység tevékenységének fajtájától függően különböző súllyal eshetnek latba. (Ez az okfejtés a Süzen-ügyben már megjelent.) A szóban lévő ügyben a Bizottság erre az okfejtésre építette fel azt az álláspontját, hogy a buszközlekedés működtetésének átadása esetében az aktívák (vagyonai jogok) átruházásának hiánya jelentéktelen körülmény: jóval lényegesebb a személyzet lényeges részének az új szolgáltató általi

³⁹⁵ Ez a fordulat első alkalommal a Spijkers-ügyben jelent meg.

³⁹⁶ die Art des betroffenen Unternehmens oder Betriebes; the type of undertaking or business

átvétele. A Bíróság az autóbusz-üzemet nem ilyen tevékenységnek látta,³⁹⁷ hiszen az különböző dologi eszközök jelentős mértékű igénybe vétele mellett valósítható csak meg. Ebből következően az a körülmény, hogy az adott ügyben nem került sor az autóbusz-közlekedés során használt tárgyi eszközök átruházására, feltétlenül figyelembe veendő. Az alperesek képviselője az eljárásban egy további körülményre is felhívta a figyelmet. Arra hivatkozott ugyanis, hogy az új szolgáltató gyakorlatilag átveszi a korábbi ügyfélkörét, hiszen az utasok túlnyomó része – a dolog természetéből folyóan – kötve marad az új szolgáltatóhoz is. A Bíróság ennek a körülménynek sem tulajdonított különös jelentőséget.

Az Oy Liikenne ügy e vonatkozásának összegzése tehát az lehet, hogy a közszolgáltatásként működő autóbuszjáratok üzemeltetése esetében fokozott jelentősége van a tárgyi eszközöknek, amelyek alkalmazásával a tevékenység megvalósul. Ennek okán ezek érdemleges mértékben való átruházásnak hiánya kizárja az identitását megőrző gazdasági egység átszállását. Az irányelv tehát az ügyben nem volt alkalmazható.

Az ítélet értékelése során elsőként azt indokolt kiemelni, hogy a Bíróság ebben az esetben is a Spijkers-ügyben rögzített kritériumok vizsgálatát végezte el. A Spijkers-ítélet, mint a gazdasági egység fogalmát elsőként alkalmazó döntés tehát napjainkig irányadónak tekinthető.³⁹⁸ Az ebből származó tétel, mely szerint az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének hatálya alá az „identitását megőrző gazdasági egység” átszállása tartozik, változatlanul annak alapján ítélt meg, hogy az átvevő az azonos vagy hasonló tevékenységet ténylegesen tovább folytatja vagy újra kezdi-e. Az átszállás, azaz lényegében az azonosság megállapításánál a tényállás valamennyi lényeges elemét összességükben kell értékelni, az egyes lényeges elemek „globális” szemléletében, nem pedig izoláltan. A „gazdasági egység” fogalmát az ítélet annyiban gazdagította, hogy a közszolgáltatások nyújtására irányuló tevékenységet nem hatóságinak³⁹⁹ (azaz az irányelv hatálya alól kizártnak), hanem kifejezetten gazdaságinak minősítette. Ebből a szempontból lényegtelennek minősült, hogy a tevékenység ellátásra irányuló szerződéseket közjogi jogállású jogalany kötötte.

Ami a gazdasági egység átszállásának egyes fogalmi elemeit illeti, az ítélet úgy értékelhető, hogy az Európai Bíróság „emelte a követelményeket.”⁴⁰⁰ Abban az értelemben bizonyosan, hogy a takarítási tevékenységekhez képest jóval erősebb hangsúlyt helyezett a materiális vagyonelemek átruházására. E megközelítés ugyanakkor – megítélésünk szerint – nem értelmezhető általános szemléletváltásként, sokkal inkább az egyedi ügy jellegéből származó szempontok érvényesítéseként. A Bíróság itt is „relativizálta”⁴⁰¹ az átszállás kritériumait, amikor arra utalt, hogy a vállalt, üzem tevékenységének fajtája alapvetően befolyásolja az átszállás egyes kritériumainak súlyát. A hagyományos „takarítási ügyekben” lényegében úgy foglalt állást a Bíróság, hogy ezek esetében az emberi munkaerő a döntő termelési tényező,

³⁹⁷ A Süzen-ügyben ilyennek ítélte a takarítási szolgáltatásokat.

³⁹⁸ Reisner 2002, 80.

³⁹⁹ A „hatósági tevékenység” értelmezéséhez ld. elsősorban a Henke-ügyet.

⁴⁰⁰ Reisner 2002, 81.

⁴⁰¹ Reisner 2002, 81.

ezért érdemleges vagyoni jogok átruházásnak hiányában, azaz pusztán a személyzet meghatározó vagy jelentős részének átvételével és továbbfoglalkoztatásával megvalósulhat az gazdasági egység átszállása. Az Oy Liikenne ügyben a gazdasági tevékenység nyilvánvalóan csak dolgok jelentős mértékű használatával volt megvalósítható, így a személyzet meghatározó részének átvétele (önmagában) nem alapozta meg a gazdasági egység azonosságát. Látható tehát, hogy a Bíróság az ún. szolgáltató tevékenységeket is differenciáltan ítélte meg. (Szolgáltató tevékenységnek azt tekinthetjük, amelynek esetében nem valamilyen dolog szolgáltatására irányul az ügylet, hanem tevékenység nyújtására. Hagyományos, egyébként a Bíróság által soha nem használt megközelítésben inkább *facere* jellegű a kötelelem, mintsem *dare* jellegű szolgáltatásra irányuló.) Bizonyos szolgáltató ágazatokban a dologi eszközök igénybe vételének különös jelentősége lehet, bizonyosaknál ez lényegtelen.

Részben azonos probléma merült fel a nem sokkal ezt követően, a 2002. január 24. napi ítéletben is, amely egy belga takarítási szolgáltatásokkal foglalkozó vállalat és munkavállalói munkaügyi perében kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban⁴⁰² született. A Volkswagen brüsszeli leányvállalata üzemeinek takarítására kötött szerződést egy takarító vállalattal, amely a szerződés szerinti tevékenységet alvállalkozójával látta el. A tevékenységet a Volkswagen – új szerződés alapján - 1995. január 9. napjától a felperes Temco vállalkozással láttatta el. A korábbi szolgáltató (GMC), amely kizárólag a Volkswagen számára végzett ilyen tevékenységet – négy kivétellel – valamennyi munkavállalójának felmondott. Négy munkavállaló (az ügy alperesei) esetében a felmondásra azért nem került sor, mert a vonatkozó kollektív szerződés⁴⁰³ alapján ők különös felmondási védelemben részesültek. A GMC ezt követően gazdasági tevékenységet nem fejtett ki, azonban a megszüntetésére nem került sor. Az említett kollektív szerződés arra kötelezte a tevékenységet átvevőket, hogy a korábban alkalmazott munkavállalóknak legalább 75%-át foglalkoztassák tovább. A Temco ennek megfelelően 1994 végén kérte a korábbi szolgáltatót, hogy az érintett munkavállalók adatait közölje, majd a GMC munkavállalóinak egy részét tovább foglalkoztatta. A GMC közben – a vonatkozó belga jogszabályban és a kollektív szerződésben meghatározott eljárás alkalmazásával – megkísérelte az említett négy munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetését is, ám sikertelenül.⁴⁰⁴ A munkavállalók helyzete meglehetősen bizonytalanul alakult. A GMC 1995. végéig nem fizetett munkadíjat, arra hivatkozva, hogy a munkajogviszonyok a tevékenység átvételének napján a Temco-ra szálltak át. Miután a munkavállalók az elmaradt munkabér megfizetése iránt mind a Temco, mind a GMC (ráadásul az eredeti fővállalkozó) ellen a Brüsszeli Munkaügyi Döntőbírósághoz fordultak, ez 1998. március 12. napján(!) meghozta első fokú döntését. Ebben megállapította, hogy a takarítási tevékenységnek a Temco általi átvételével a vonatkozó belga kollektív szerződés szerint megvalósult a vállalat átszállása. Rögzítette azt is, hogy jogellenes (érvénytelen) a kollektív szerződésnek az a

⁴⁰² C-51/2000. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a. o. [2002] ECR I-00969.

⁴⁰³ A belga munkajogban az irányelv átvételére e kollektív szerződéssel került sor, amely a Nemzeti Munkaügyi Tanácsban jött létre és azt királyi rendelet terjesztette ki. Ehhez ld. Prugberger 2001, 105.

⁴⁰⁴ A belga jog szerint ezekben az esetekben kötelezően igénybe veendő paritásos bizottság nem járult hozzá a munkajogviszonyok megszüntetéséhez, mivel nem látta fennforogni a az irányelvben is említett technikai vagy szervezeti indokot.

rendelkezése, amely csak a munkavállalók 75%-ának átvételére kötelezi a vállalat megszerzőjét. Véső soron a munkaügyi bíróság azt rögzítette, hogy a munkavállalók munkajogviszonya 1995. január 9. napjától (tehát a takarítási tevékenység átvételének időpontjától) ipso iure a Temco-val áll fenn. A döntőbíróság döntését a Temco keresettel támadta meg a Brüsszeli Munkaügyi bíróság előtt. A kereset két lényeges szempontból kétségbe vonta az irányelvnek az adott tényállásban való alkalmazhatóságát. Egyik oldalról azért, mert a GMC csupán a Volkswagen eredeti szerződéses partnerének alvállalkozója volt, ezért a GMC és a megrendelő között közvetlen szerződéses kapcsolat nem állott fenn. Más oldalról utalt a kereset arra, hogy a GMC több évvel az eredeti szerződés megszűnése után is létező vállalat volt, azaz megszüntetésére nem került sor.

Az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező munkaügyi bíróság két kérdést tett fel az Európai Bíróságnak. Az első az irányelv alkalmazásának köteleességét firtatta abban a tényállásban, hogy a szolgáltató fővállalkozó a tevékenységet alvállalkozóval látja el, majd az alvállalkozó a szolgáltatási szerződés megszűnésekor – négy kivétellel – megszünteti a munkajogviszonyokat, és az új szolgáltató a vonatkozó kollektív szerződés alapján a munkavállalók egy részét átveszi. A kérdés utalt arra is, hogy az ügyletek körében nem került sor semmilyen vagyonelem átruházására (átvételére) és a korábbi szolgáltató (alvállalkozó) az ügyleteket követően is fennmaradt. A második – igen figyelemre méltó - kérdés arra irányult, hogy amennyiben a szolgáltató alvállalkozót az irányelv szerinti átadónak minősítjük, úgy ő fenntarthatja-e egyes munkavállalók munkajogviszonyát. Az első kérdés tehát az „identitását megőrző gazdasági egység” fogalmának értelmezésére irányult. A második (később említendő) pedig a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó szabály jogi természetére, illetve ezzel összefüggésben a munkavállaló ellentmondási jogára.

A Bíróság – addigi ítélkezési gyakorlatában szokatlanul – az első kérdés által érintett problémát, azaz a gazdasági egység átszállásának fogalmát tovább tematizálta, és azt két lépésben, két elkülönített vonatkozásában vizsgálta. Az egyik az átruházás tárgya, a másik az átruházás szerződéses karaktere volt.

Az átruházás tárgyával kapcsolatban a Temco azt fejtette ki, hogy az átruházásnak az irányelv szerinti megvalósulásához „önálló cél érdekében szervezett eszközök összessége”⁴⁰⁵ szükséges. Erről nem lehet szó abban az esetben, ha pusztán a tevékenység másnak való átadása történik meg anélkül, hogy gazdasági egység átruházására sor kerülne. Pusztán a személyzet egy részének átvétele nem tekinthető az irányelv értelmében átruházásnak, különösen ha az kollektív szerződésen alapuló munkáltatói köteletség. Ezzel a felperesi érveléssel kapcsolatban a Bíróság az időtállóan bizonyult Spijkers-ítélet, valamint a Rygaard és Süzen ügyek alapján – az irányelv céljára utalva – úgy foglalt állást, hogy az irányelv alkalmazását a tartós célra létrehozott, és az átszállás nyomán az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele alapozza meg. Az egység fogalma a Süzen-ügyben alkalmazott fordulattal: személyek és dolgok szervezett összessége gazdasági tevékenység kifejtése érdekében,

⁴⁰⁵ Gesamtheit selbständig organisierter Mittel; aggregate of independently operated resources

önálló (saját) céllal. Az átszállás megtörténte az eset összes lényeges körülményeinek együttes vizsgálatával dönthető el; az egyes körülmények ennek csupán részelemei – bukkan fel újra a Spijkers és a Süzen ítéletek ismert fordulata.

Ezt követően az ítélet kifejezetten utal a gazdasági egység fogalmának a takarító iparbeli sajátosságaira, hiszen ekkorra már több „takarítási ügy” is megfordult a Bíróság előtt. E körben a napjainkra kanonizálódó tételt hívja fel a Bíróság: az átszállás megítélésnek egyes kritériumai⁴⁰⁶ eltérő súlyú értékelést kívánnak a vállalat, üzem, üzembrész tevékenységének fajtájától, a termelési és működési módszerektől függően. Amennyiben a gazdasági egység bizonyos gazdasági ágazatokban érdemleges materiális vagy immateriális vagyon nélkül is képes megvalósítani tevékenységét, annyiban az identitás megőrzése nem függhet materiális vagy immateriális vagyoni elemek átruházásától. Ellenkezőleg: amennyiben a gazdasági egység körében az emberi munkaerőnek van kiemelkedő szerepe, úgy a gazdasági egység a munkavállalók (szervezett) összességében is megtestesülhet. Az ilyen gazdasági egység az identitását annak révén is megőrizheti az átruházás során, hogy az átvevő – a tevékenység folytatásán túl – a korábban a tevékenység körében foglalkoztatott munkavállalók – számánál és szakértelménél fogva - jelentős részét átveszi. A Bíróság szerint jellegzetesen ilyen a takarítási szolgáltató tevékenység.

A Temco arra is hivatkozott, hogy a vonatkozó kollektív szerződés alapján – pusztán a tevékenység továbbfolytatása okán – ő köteles volt a korábbi munkavállalóknak legalább 75%-át foglalkoztatni. Ezt a körülményt a Bíróság lényegtelennek értékelte. Ugyanígy azt is, hogy a munkavállalók egy részének átvételét közvetlenül megelőzően az átadó felmondta a munkajogviszonyokat. Ez persze arra utal a Bíróság szerint, hogy a felmondás indoka az átruházás volt. Ugyanakkor kétségtelen, amint ezt a Bíróság is leszögezte, hogy önmagában e tényből nem származhat a munkavállalóknak olyan igénye, hogy munkajogviszonyuk fennálltát az átvevővel meg kellene állapítani. A felmondások jogszerűsége az eset objektív körülményi alapján ítéltető meg, például – mint a Bork-ügyben – abból, hogy a felmondások az átszállás időpontjában már hatályosultak-e, vagy hogy a munkavállalókat az átvevő újra alkalmazta-e.

Az átruházás tárgyának vizsgálata során a Bíróság végül kitért az üzembrész problémájára is, mégpedig azzal összefüggésben, hogy az adott ügyben az átadó vállalat nem szűnt meg, hanem az átadást, illetve a takarításra irányuló szerződés elvesztését követően változatlanul fennmaradt, és a személyzet egy részét is megtartotta. Az ítélet úgy foglalt állást, hogy e körülménynek semmilyen hatása nincs az irányelv szerinti átruházás megítélésében: a tevékenység, amellyel a vállalat felhagy, ugyanis önmagában (mint olyan) gazdasági egységnek tekinthető – az egyedi ügy körülményeitől függően.

⁴⁰⁶ Azaz a Spijkers-kritériumok.

Az Európai Bíróság ez ideig utolsó, 2005. december 15. napi tárgybani ítélete⁴⁰⁷ arra utal, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének értelmezése a rendkívül széles körű európai bírósági gyakorlat ellenére változatlanul bizonytalan. A bizonytalanságot jól láthatóan a Schmidt-ítélet nyomán különösen kiéleződött szempont megítélése okozza, közelebbről az, hogy a gazdasági egységhez kapcsolódó materiális eszközök átadása milyen jelentőséggel bír a tényállás megvalósulása tekintetében. A Düsseldorf Munkaügyi Bíróság előtt folyamatban volt ügyben a két felperes a repülőtéri személy- és csomagellenőrzéssel foglalkozó két vállalkozás ellen nyújtott be keresetet. Ebben annak megállapítását kérték, hogy munkajogviszonyok – a BGB 613a § alapján – a tevékenységet az azt korábban ellátó vállalkozásról az átvevő vállalkozásra szállott át. Az Európai Bíróság az ügyben már a (kodifikált) 2001. évi irányelv rendelkezéseit alkalmazta.

A tényállás szerint a Német Szövetségi Köztársaság Kormánya (a Belügyminisztérium képviselője mellett) 2000. áprilisában kötött szerződést az Aviation Defence International Germany Ltd. elnevezésű vállalattal a düsseldorfi repülőtér biztonsági feladatának ellátására. A tevékenység ellátását időközben a Securior elnevezésű vállalat vette át, majd a szerződés 2003. december 31. napján megszűnt. A szerződés szerint a német kormány az átvevő rendelkezésére bocsátotta a tevékenység ellátásához szükséges légiközlekedési biztonsági berendezéseket (egyebek mellett biztonsági kapukat, röntgenberendezéssel felszerelt csomagszállító szalagokat, kézi vizsgáló berendezéseket, robbanóanyagok felkutatására alkalmas eszközöket stb.). A Securior 306 alkalmazottja közül 295 fő kizárólag az ellenőrzési tevékenységet végezte. Őket erre előzetesen kiképezték és munkájukat az illetékes határőrizeti szerv felügyelete mellett végezték. A német kormányt képviselő belügyminiszter 2003. július 5. napján azt közölte a Securior-ral, hogy a fennálló szerződést a 2003. december 31. napját követő időszakra nem kívánja meghosszabbítani. 2003. szeptemberében továbbá arról is tájékoztatta a Securior-t, hogy a kormány a továbbiakban a Kötter elnevezésű vállalattal köt szerződést. A Securior megkeresésére az új szerződéses partner, a Kötter azt közölte, hogy „nem érdekelt” a BGB 613a § rendelkezéseinek (a „Betriebsübergang” szabályainak) alkalmazásában, illetve röviddel ezt követően azt is jelezte, hogy a Securior alkalmazottai közül csupán néhánynak az átvételét tervezi. A Securior ezen információk birtokában a német kormánnyal fennálló szerződés teljesítése érdekében foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, köztük a két felperes munkajogviszonyát is felmondta (e szerződés lejártának időpontjára). 2004. január 1. napjától a kormánnyal megkötött szerződés szerint a Kötter megkezdte tevékenységét a düsseldorfi repülőtéren; e tevékenység megegyezett a korábban a Securior által ellátottal és a Kötter a kormány tulajdonában lévő biztonsági eszközöket és berendezéseket is használatba vette. Ugyanebben az időpontban a Securior korábbi alkalmazottai közül 167 főt átvett, ám a két felperest nem kívánta foglalkoztatni. Látható tehát, hogy az átvevő a munkavállalók egy részét foglalkoztatta tovább, azaz mintegy válogatott a

⁴⁰⁷ C-232/04 és C-233/04. Nurten Güney-Görres and Gul Demir v. Securior Aviation (Germany) Ltd. And Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG. A dolgozat lezárásának időpontjában az ítéletet még nem tették közzé. Forrás: <http://curia.eu.int>

korábbi személyzetből. Az átvett munkavállalók változatlanul a határőrizeti hatóság felügyelete alatt tevékenykedtek.

A düsseldorfi bíróság előtt folyt munkaügyi per tárgya az volt, hogy a Securior által közölt felmondás nyomán megszűnt-e a munkavállalók munkajogviszonya vagy sor került az irányelv 1. cikk alapján a gazdasági egység átszállására, azaz megvalósult-e a német jog szerinti „Betriebsübergang.” Az előterjesztő bíróság utalt arra, hogy az európai bírósági gyakorlat szerint a materiális javak (eszközök) átszállása az egyik lényeges körülmény a gazdasági egység átszállásának megítélésében. A bíróság számára ugyanakkor az vált kérdésessé, hogy a közösségi jog megengedi-e a „Betriebsübergang” fogalmának a német bírói gyakorlatban kialakult korlátozását. Eszerint a materiális javak (az üzemhez, a gazdasági egységhez tartozó eszközök, berendezések) átadása-átvétele abban az esetben valósul meg, illetve lehet a „Betriebsübergang” tényállási eleme, ha azokat az átvevő „saját gazdasági érdekében jogosult használni.”⁴⁰⁸ A német bíróság álláspontja szerint a jogvita mikénti eldöntése attól függ, hogy az ügyben sor került-e a légitökélekedési biztonsági berendezéseknek a Securior-ról a Kötter-re való átszállására. A berendezések „saját gazdasági érdekből való használata” ugyanis a tényállás szerint nem valósult meg, hiszen azok változatlanul a megbízó (Német Szövetségi Köztársaság) tulajdonában maradtak, azok használatát továbbra is az felügyelte és viselte a működtetésükkel kapcsolatos költségeket is. A megbízott ezeket saját érdekében nem használhatta, ezek révén (a megbízási szerződésen túl) nem tehetett szert további gazdasági haszonra, használatuk módjáról és terjedelméről nem rendelkezhetett, illetve megfordítva: azokat köteles volt használni, ráadásul a használat nyilvántartása mellett.

Az említett körülmények okán a Düsseldorfi Munkaügyi Bíróság két kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Az első kérdés arra irányult, hogy az irányelv 1. cikke szerinti átszállás, illetve a gazdasági egységhez tartozó eszközök átszállása megállapításának feltétele-e az eszközök átvevő általi „saját gazdasági érdekű” használati joga, azaz az eszközök használatának módja és terjedelme tekintetében való döntési lehetőség. A kérdés másként úgy összegezhető, hogy megkülönböztetendő-e az átszállás szempontjából, ha a(z új) megbízott az eszközök „saját gazdasági érdekű” használatával teljesít, vagy a teljesítése e nélkül történik, mintegy azoknak csupán a működtetésére vonatkozik.⁴⁰⁹ A második kérdés a „saját gazdasági érdekű használat” fogalmának értelmezésére irányult, azonban e kérdés megválaszolását az ítélet – az első kérdésre adott válasz okán - mellőzte.

Az Európai Bíróság előtti eljárásban a német kormány (és a Kötter), valamint a Bizottság (és a Securior) által kifejtett álláspont markánsan eltért egymástól. Az előbbi szerint a gazdasági egység átadása-átvétele körében a materiális javak átadása-átvétele azzal valósul meg, hogy azokat az átvevő jogosult (lesz) saját gazdasági érdekében használni. A német kormány megítélése szerint ez az értelmezés áll összhangban az Európai Bíróság gyakorlatával. Ez ugyanis – legalábbis a német vélemény szerint – a gazdasági egység, illetve annak körében a materiális javak átruházásának fogalmát

⁴⁰⁸ Az ítélet a német bírói gyakorlatban kialakult kifejezést (eigenwirtschaftliche Nutzung) használja.

⁴⁰⁹ E disztinkciót a német nyelv a „mit” és az „an” Präpositiok használatával fejezi ki rendkívül tömören.

akként alakította, hogy az átvevő (adott esetben az új megbízott) e javak felett olyan rendelkezési jogot kap, amelynek alapján azokat a szerződés keretein túl akár (pótlólagos) saját gazdasági haszonszerzés céljából is hasznosíthatja. Ezzel szemben a Bizottság az első kérdés nemleges megválaszolását indítványozta. Az indítvány indoka az volt, hogy a „materiális üzemi eszközök átszállása” fogalom értelmezése nem szakítható el a „vállalat- vagy üzemátszállás” fogalmának értelmezésénél irányadó kritériumoktól. Az adott esetben vitathatatlan volt, hogy az átvevő (Kötter) munkavállalói az átvételt követően ugyanazokat az eszközöket használták, mint korábban az átadó (Securior) munkavállalói. A Bizottság szerint az Európai Bíróság gyakorlatában a vállalat vagy üzem átszállásának megítélése nem függ(ött) attól, hogy az eszközök azt átvevő tulajdonába kerültek vagy sem. Ebből az okból a Szövetségi Munkaügyi bíróság gyakorlatában kialakult azon szűkítő értelmezés, amely az üzemi eszközöket csak abban az esetben engedi az átvett üzem eszközei körében figyelembe venni, ha azokat saját gazdasági érdekű hasznosítás végett engedték át, nincs összhangban az irányelv rendelkezéseivel.

Az Európai Bíróság elsőként arra utalt, hogy az 1998. évi módosítás indokolásának negyedik pontja kifejezetten utalt arra a jogalkotói szándékra, mely szerint a módosítással beiktatott új szabályok, ez esetben különösen az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja a korábbi bírósági gyakorlat rögzítésére, illetve az átszállás fogalmának e bírói gyakorlat fényében való meghatározására irányult. E korábbi gyakorlat szerint az átszállás megítélése szempontjából döntő jelentőségű körülmény, hogy a gazdasági egység megőrzi-e identitását, azaz ténylegesen tovább működik vagy (megszakítást követően) újra működni kezd. E vonatkozásban a Bíróság a korábbi Spijkers, Süzen és Abler ügyekre hivatkozott, kiegészítőleg említette ugyanakkor a gazdasági egység tartósságára vonatkozó tételt a Rygaard-ügyben, illetve a gazdasági egység fogalmára vonatkozót a közeli közelmúltbeli Süzen-ügyben. A Bíróság ebben az ítéletben is megismételte a korábbi gyakorlatában már mintegy húsz esztendeje állandósult szempontot: a gazdasági egység átadásának-átvételének megállapítása során az eset összes körülményeit, az ügyletet jellemző valamennyi tényállási elemet figyelembe kell venni. Ezek körébe tartoznak (lényegében a Spijkers-ítélet óta): a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege, a materiális üzemi eszközök, pl. épületek, ingóságok átszállása, az immateriális vagyonelemeknek az átszálláskori értéke, a személyzet lényeges részének átvétele, az ügyfélkör átadása, az üzem tevékenységének az átadást követő azonossága vagy hasonlósága az átadást megelőzővel, végül az üzem tevékenységében bekövetkezett esetleges megszakítás. Az említett körülmények azonban – megint csak megszokott ítéleti fordulattal – csupán az átfogó értékelés rész-aspektusai, azok nem szemlélhetők izoláltan. A nemzeti bíróságnak e körülmények mérlegelésénél az érintett üzem vagy vállalat tevékenységének jellegéből kell kiindulnia: az átszállás megítélésénél irányadó kritériumok eltérő súllyal jönnek figyelembe attól függően, hogy a szóban lévő vállalat, üzem vagy üzembrész milyen jellegű tevékenységet végez, illetve miféle termelési módszereket⁴¹⁰ alkalmaz. E megközelítés is hagyományosnak mondható az Európai Bíróság gyakorlatában, különösen a kilencvenes évek ítéleteiben találkozunk az erre utaló fordulatokkal (a Süzen, Hidalgo, Abler ügyekben).

⁴¹⁰ „Produktions- oder Betriebsmethoden”

Az adott ügyben feltett kérdés(ek) lényegében tehát annak tisztázásra irányult(ak), hogy az átszállás megítélésénél figyelembe veendő körülmények egyike, nevezetesen a materiális (üzemi) eszközök átadása-átvétele csak abban az esetben valósul-e meg (miként ezt az említett német joggyakorlat tételezi), ha ezen eszközök átengedésére a saját gazdasági érdekű hasznosítás lehetőségével kerül sor. Az Európai Bíróság utalt arra a korábbi, és napjainkra már vitathatatlanul stabil gyakorlatra, hogy az irányelv szerint munkáltató-csere, illetve az ennek alapjául szolgáló üzem-átszállás megvalósulásának nem feltétele, hogy az üzem (gazdasági egység) tevékenysége körében használt eszközök tekintetében tulajdonos-változásra is sor kerüljön. Amint azt még bemutatjuk,⁴¹¹ az európai bírósági gyakorlat számos, nem a tulajdonjog átruházására irányuló ügylet (bérlet, haszonbérlet) esetében is megállapította a gazdasági egység átszállását. Szintén említi az ítélet azt az ezredfordulóra már tartósnak tekinthető gyakorlatot, mely szerint a gazdasági egység átszállásának az sem feltétele, hogy az üzemi eszközök a korábban az adott gazdasági tevékenységet folytató tulajdonában legyenek. (Ebből folyik az a tétel is, hogy a tevékenység folytatására nemcsak az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat alapján kerülhet sor.) Ezekből a bírói gyakorlatban kialakult tételekből a Bíróság szerint az is egyenesen következik, hogy a saját gazdasági érdekű hasznosítás jogi lehetősége a gazdasági egység átszállásának (és ezen belül a materiális eszközök átadásának-átvételének) megállapítása szempontjából irreleváns körülmény, amelynek sem az irányelv szövegéből, sem céljából következően nincs jelentősége. E megközelítés lényegében tehát a gazdasági egység átszállása, illetve e körben az materiális eszközök átadása-átvétele alapjául szóba jöhető ügyletek körét rendkívül szélesen húzza meg. A Güney-Görres esetben azt állapíthatjuk meg, hogy a használat jogának biztosítása elégséges feltétele lehet az irányelv 1. cikke szerinti átadás-átvételnek.

1.2.11. Az identitását megőrző gazdasági egység átruházása – munkavállalók nélkül

A transzfer-irányelv értelmezése és alkalmazása tárgyában az első, osztrák bíróság kezdeményezésére indult előzetes döntéshozatali eljárásra már az ezredfordulót követően került sor, amelyben az Európai Bíróság 2003. novemberében hozott ítéletet.⁴¹² Az ügyben ismét az identitását megőrző gazdasági egység átruházásának kérdése került napirendre - közel húsz évvel az első ilyen tárgyú ítélet után.

Az ügy felpereseit (mindösszesen huszonnégy munkavállalót) a Sanrest elnevezésű vállalat alkalmazta, amely vállalat egy bécsi kórházzal 1990. novemberében kötött szerződést a betegek és az alkalmazottak teljes körű ételmezésére, valamint egyéb gazdasági jellegű szolgáltatások ellátására. A szerződés alapján a Sanrest a kórház helyiségeiben végezte az ételek elkészítését, feladata volt továbbá a beszerzés, az étrend kialakítása, a szállítás, a kórház személyzetének való

⁴¹¹ Ld. V.1.2.12.

⁴¹² C-340/2001. Carlito Abler a. o. v. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH. [2003] ECR 00000.

felszolgálás, illetve az általa használt helyiségek takarítása. A helyiségeket és berendezéseket a kórház bocsátotta a Sanrest rendelkezésére. A szerződés megkötését követően a vállalat átvette a kórház kávézóját is, valamint 1998-ig harmadik személyek számára is nyújtott étkeztetéssel összefüggő szolgáltatásokat. 1998 közepén a kórház és a vállalat között nézeteltérés keletkezett a szerződés teljesítésével kapcsolatosan, így a Sanrest két hónapos időtartamra beszüntette a szolgáltatásait; erre az időtartamra a Sodexho (az ügy alperese) látta el a tevékenységet más üzemeiből. 1999. április 26. napján a kórház (fenntartója) – hat hónapos felmondási idővel – felmondta a Sanrest-tel kötött szerződést, majd októberben közölte a korábbi – a tevékenységre újonnan kiírt pályázati eljárásban is résztvevő – szolgáltatóval, hogy az új szerződést a Sodexho-val köti meg. A Sanrest álláspontja szerint ennek révén (az új szerződés hatályba lépésével) bekövetkezik az osztrák jog „Betriebsübergang” tényállása. A Sodexho a tevékenység folytatásához nem kívánt átvenni sem ingóságokat, sem árukészletet, illetve nem volt szüksége a korábban használt étlapokra, kalkulációkra, diétás receptekre stb. A Sodexho a kórház ellátása mellett átvette a szomszédos óvoda néhány étkezési adaggal való ellátását. A Sanrest a kialakult helyzetben az átvételt közvetlenül követő időpontra felmondta az általa foglalkoztatott munkaszerződéseit. A felperesek ezt követően fordultak bírósághoz; keresetükben azt kérték, hogy a bíróság állapítsa meg munkajogviszonyuk változatlan fennálltát a kórházi étkeztetési szolgáltatást átvevő Sodexho-val. Az első fokú bíróság a kereseteket arra hivatkozva utasította el, hogy a két szolgáltató közötti szerződéses kapcsolat hiánya (szemben az alperesi érveléssel) ugyan nem akadályozza a „Betriebsübergang” megállapításának, ám az adott tényállásban hiányzott az AVRAG alkalmazásához szükséges gazdasági egységnek, azaz személyek és dolgok meghatározott gazdasági cél érdekében való szervezett összességének átruházása.⁴¹³ A két vállalat által folytatott tevékenység hasonlósága a gazdasági egység átszállását nem alapozza meg.⁴¹⁴ A másodfokú bíróság éppen ellenkezőleg foglalt állást: megítélése szerint az ügyletek során kicserélődött az üzemeltető személye, és ezzel átszállt az identitását megőrző gazdasági egység. Különösen erre utal, hogy a korábbi tevékenység azonos maradt és a Sodexho az üzemeltetéshez az elődjével azonos eszközöket használt. Kiemelte a másodfokú bíróság, hogy „a munkavállalók átvétele nem feltétele, hanem következménye az üzen átszállásának.”

Az Osztrák Legfelsőbb Bíróság előtti eljárásban a Sodexho azzal érvelt, hogy a Sanrest-től semmiféle materiális vagy immateriális vagyoni elemet nem vett át, illetve csak néhány munkavállalót alkalmazott tovább. Azzal pedig, hogy a kórház helyiségeit és berendezéseit – szükségképpen – tovább használta, nem valósult meg az irányelv és az AVRAG szerinti értelemben a munkaszervezeti egység átvétele. A bíróság ezt követően tette fel az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozó kérdését az Európai Bíróságnak. A kérdés – a fent vázolt tényállás alapján – arra irányult, hogy alkalmazni kell-e az említett rendelkezést, ha a kórház fenntartója a szolgáltatásra irányuló (említett tartalmú) szerződést felmondja, majd új szolgáltatóval köt szerződést. A kérdés utalt arra, hogy a kórház az új szolgáltató rendelkezésére

⁴¹³ Holzer – Reissner 1998, 67., Krejci 1996, 12.

⁴¹⁴ Amint az összefoglalásból kitűnik, az első fokú bíróság szinte szó szerint ragaszkodott a korábbi európai bírósági gyakorlatban kialakult tételhez.

bocsátotta a berendezéseit, ám az a korábbi szolgáltatótól semmilyen eszközt, személyzetet, árut, receptet, tapasztalatot stb. nem vett át.

Az Európai Bíróság ítéletében első látásra az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának elmúlt húsz évben kialakított alapvető téziseire⁴¹⁵ támaszkodott. Ezeknek az alkalmazásával jutott végül az addigi szemléleti kereteket meghaladni látszó álláspontra.

Az ítélet az irányelv céljaként a gazdasági egység keretei között fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítását jelölte meg – függetlenül a munkáltató-tulajdonos változásától. Az irányelv szerinti átszállás megítélésében a döntő kritérium az, hogy a kérdéses gazdasági egység megőrzi-e identitását, azaz az üzemszerű működés ténylegesen fennmarad-e vagy azt újra megkezdik. A gazdasági egységnek fogalmi eleme egyrészt a tartósság, a tartós cél, azaz nem egy meghatározott (vállalkozásszerű) szolgáltatás nyújtása, másrészt a személyeknek és dolgoknak meghatározott szervezetszerűsége, szervezettsége (adott gazdasági cél érdekében, önálló gazdasági célkitűzéssel).

E kritériumokkal összefüggésben a Sodexho kiemelte, hogy a tényállásban a munkavállalók átvételének hiánya kizárja az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának megállapíthatóságát. A Bíróság szerint ez az érvelés arra a korábbi bírói gyakorlatra támaszkodik, hogy bizonyos gazdasági ágazatokban a gazdasági egység lényegét maga a munkaerő (munkavállaló) adja. Ezekben az esetekben a száma és jelentősége alapján lényeges munkavállalói kör átvétele a gazdasági egység (szervezett erőforrások) átszállására utalhat. A gazdasági egység átszállásának megítélésénél a körülményeket (a Spijkers-kritériumokat) a maguk összességében kell értékelni, illetve figyelembe venni, azok izoláltan nem szemlélhetők. A nemzeti bíróságoknak ezen értékelés során figyelemmel kell lenniük a gazdasági egység tevékenységének jellegére: a Spijkers-kritériumok tehát mindig e tevékenység jellegének a fényében vizsgálandók, illetve értékelendők.

Az ügyben érintett gazdasági tevékenység (a kórházi étkeztési szolgáltatás) a Bíróság szerint nem tartozik azok közé, amelyeknél az emberi munkaerőn, a munkavállalók szervezett összességén van a fő hangsúly, mivel itt az eszközök (ingóságok és ingatlanok) jelentős szerepet játszanak. Kétségtelen, hogy ezeket a Sodexho (a kórháztól) átvette. Az sem vitatható, sőt magától értetődő, hogy az új szolgáltató ügyfeleinek köre azonos a korábbiéval. A Bíróság – egyezően a Bizottság álláspontjával – azt fejtette ki, hogy a személyzet átvételének hiánya ebben az esetben nem zárja ki az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának megállapítását.

Az alperes hivatkozott arra a körülményre is, hogy közte és az átadó között nem állott fenn közvetlen szerződéses kapcsolat. Ennek az érvek az elutasítása a korábbi ítéletek⁴¹⁶ alapján bizonyosnak látszott: a Bíróság le is szögezte, hogy az irányelv

⁴¹⁵ Az ítélet a Spijkers, Süzen, Rygaard, Hidalgo, Merckx, Temco, Ny Mølle Kro és a Rask ügyek ítéleteinek tételeit hívta fel.

⁴¹⁶ Merckx, Süzen, Temco ügyek.

szerinti szerződéses átruházás harmadik személy (pl. a tulajdonos vagy bérbeadó) személyének közbenjöttével is megvalósulhat.

Az alperes végül azt az érvet is előtérbe állította, hogy mivel a szolgáltatás nyújtásához szükséges ingatlan és ingóságok a kórház (a szolgáltatást igénybe vevő) tulajdonában voltak és az új szolgáltató tevékenységének megkezdését követően maradtak is, a tényállásban valójában pusztán a szolgáltató személye változott meg; ez a változás pedig nem tekinthető a gazdasági egység átszállásának. A Bíróság ezt azzal utasította el, hogy a korábbi bírói gyakorlat szerint a gazdasági egység átadásához-átvételéhez nem feltétlenül szükséges a tulajdonjog átruházásához szükséges jogügylet. Ennélfogva az a körülmény, hogy az ingóságok és az ingatlan nem képezték a korábbi szolgáltató tulajdonát, szintén nem vezethet az irányelv alkalmazásának kizárásához.

Az Abler-ügy viszonylag csekély visszhangot váltott ki az irodalomban.⁴¹⁷ Az kétségtelen, hogy az alaptényállás a „Betriebsübergang,” az Európai Bíróság szóhasználatában a gazdasági egység átszállása fogalmának határesetét veti fel. Első látásra úgy tűnhet, hogy a felmerült határprobléma a Bíróság korábbi ítéleteiből levont következtetésekkel a nemzeti bíróság számára is megítélhető. A megoldás azonban – legalábbis egyes részleteit illetően – meglehetősen bonyolult. Rendkívül figyelemre méltó Peter Reissner értékelő okfejtése.⁴¹⁸ Ő – mind az európai, mind az osztrák munkajogi megítélés szempontjából – elsősorban a „Betriebsübergang” fogalma értelmezésének a konzekvenciáit hangsúlyozza, nevezetesen az üzem, illetve a gazdasági egység körében foglalkoztatottak átvételének kötelezettségét, a munkajogviszonyból származó valamennyi joggal és kötelességgel együtt. A gazdasági egység átszállásának lényegét abban látja, hogy az új szolgáltató vállalat a korábbi által használt gazdasági erőforrások további használatából „profitál”, azaz – a legtágabb értelemben – valamiféle gazdasági előnyre tesz szert, illetve gazdasági érdeke kielégül. Neki, azaz a gazdasági egység átvevőjének tehát „funkcióképes szervezeti struktúrához” kell hozzájutnia. Ebben és csak ebben az esetben a munkajogviszonyok – miként ezt Reissner szemléletesen fogalmazza – „hozzáragadnak” az új szolgáltató által megszerzett gazdasági értékhez.

Reissner az említett megközelítésben vizsgálja a gazdasági egység átszállásának egyes lényeges fogalmi elemeit, illetve ezek tényállásszerű megvalósulását az Abler-ügyben. Arra hívja fel a figyelmet, hogy az előterjesztő bíróság elutasította az ún. „Funktionsübergang” eszméjét, azaz egyszerűsítve azt, hogy a pusztán tevékenység átadása-átvétele, illetve folytatása megvalósítja a gazdasági egység átszállását. Az adott esetben ez azt jelentette, hogy az üzemben használt materiális javak használatának folytatására is sor került. E tényállási elemnek azonban van egy sajátos „statikus” jellege.⁴¹⁹ Ez azzal jellemezhető, hogy az üzem működtetése (az üzemeltetés) körében használt materiális eszközök a szolgáltatást igénybe vevő

⁴¹⁷ Peter Reissner 2002. évi dolgozatában az osztrák Legfelsőbb Bíróságnak az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező határozatát elemzi. Ld. Reissner 2002, 77.

⁴¹⁸ U.o.

⁴¹⁹ Reissner2002, 88.

tulajdonában voltak a gazdasági egység átruházást megelőzően és azt követően is, és azokat ő engedte át használatra az egymást váltó szolgáltatóknak. Itt tehát nem a hagyományos értelemben vett (pl. a Daddy's Dance Hall ügyben is előfordult) haszonbérletről van szó, hiszen a használó nem volt köteles bérleti díjat fizetni. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a bérleti díjat mintegy szubszumálhatja a szolgáltatónak a szolgáltatást igénybe vevő által fizetett díjazás. Ami az ügyfélkör változatlanlanságát illeti, az ügyben megint csak sajátosan jelentkezik. Kétségtelennek tűnik, hogy az ügyfélkört, azaz a betegeket és alkalmazottakat a tényállás szerint „átadták”. Az ügyben azonban az ügyfélkör a szolgáltatási szerződés megszüntetésével elveszti gazdasági értékét, ezért a gazdasági egység átszállásának megítélése szempontjából nem játszhat szerepet. Másrészt a jelentősége azért is csekély, mert az itt szóban lévő ügyfélkör teljesen rugalmatlan, azaz sem a szolgáltató, sem a szolgáltatást igénybe vevő által nem befolyásolható, illetve alakítható érdemleges mértékben. Az ügyben a tevékenység hasonlósága, illetve megszakítás nélküli folytatása, mint az identitását megőrző egység átszállásának kritériumai kétségtelenül fennálltak. Rendkívül erőteljesek azonban a „Betriebsübergang” megállapítása ellen szóló érvek is, ezek körül elsőként az, hogy nem került sor immateriális eszközök (eljárások, technológiák, tapasztalatok, adott esetben receptek, éttrendek stb.) átvételére. Ugyanígy igen nyomós ellenérv, hogy az átvételt megelőzően foglalkoztatott – amint Reissner fogalmaz – „az immateriális értékeket hordozó” személyzetre⁴²⁰ sem tartott igényt az átvevő.

Reissner említett elemzésének módszerével végül eljutunk az ügy alapkéréséhez: milyen szerepet játszik a „Betriebsübergang” megítélésénél az immateriális üzemi eszközök (eljárások és munkavállalók) átvételének hiánya, illetve ezzel szemben a materiális eszközök átvétele. Amint bemutattuk, az Európai Bíróság ügydöntő jelentőséget tulajdonított a materiális vagyonelemek átvételének és a gazdasági tevékenység változatlan folytatásának, és marginalizálta a munkavállalói kör, illetve az üzem körében alkalmazott technológia, illetve egyéb eljárások súlyát. Adott esetben ez arra a szélsőséges következtetésre indíthat, hogy létezhet gazdasági egység munkavállalók nélkül, de legalábbis megvalósulhat az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele a száma és ismeretei okán jelentős munkavállalói kör továbbfoglalkoztatása nélkül is. Hangsúlyozzuk ugyanakkor, hogy az Európai Bíróság ebben az ügyben sem tekintett el a „tényállás lényeges elemeinek összegző értékelése” fordulatától. Itt is összegzően, valamennyi korábban lényegesnek tekintett elem értékelésével minősítette a tényállást, azonban egyes elemeknek (az immateriális erőforrásoknak) – tekintettel az üzem által kifejtett gazdasági tevékenység fajtájára – jóval kisebb jelentőséget tulajdonított.⁴²¹

⁴²⁰ Reissner 2002, 90.

⁴²¹ Az ügy tapasztalatai nyilvánvalóan itt is megérnek egy utalást napjaink magyar gazdasági gyakorlatára. A közszolgáltatások körében tapasztalhatóan egyre gyakoribb az, hogy a közszolgáltatásra kötelezettek tevékenységük egy (akár az alaptevékenységhez tartozó, akár kiegészítő, mellékesnek tekinthető) részét külső szolgáltató bevonásával látják el. Az Abler-ügy – legalábbis a szolgáltatások meghatározott körére, fajtájára vonatkozóan – azt a tanulságot szolgáltatja, hogy új külső szolgáltató igénybe vétele a munkajogviszonyok átszállásának jogkövetkezményével járhat.

1.2.12. A gazdasági egység átszállásnak alapjául szolgáló jogügyletek köre

Az irányelv 1977-ben kialakított 1. cikk (1) bekezdése a (Bíróság szerinti) gazdasági egység „szerződéses átruházás vagy egyesülés” alapján való átadás-átvételéről rendelkezett és ez a jogalapra vonatkozó szabály egészen napjainkig változatlanul fennmaradt. Amint a fent bemutatott ítéletek is mutatják, a nemzeti bíróságok gyakorlata a szóba jöhető jogügyletek típusainak rendkívüli változatosságát mutatta fel. Az Európai Bíróságra várt a szerződéses átruházás fogalmának értelmezése. Ezzel kapcsolatban már most utalunk két körülményre. Egyrészt arra, hogy a Bíróság a szerződés-fogalomnak rendkívül széles felfogását képviseli. A másik lényeges körülmény, hogy az egyesülés megítélése a bírói gyakorlatban soha nem merült fel.⁴²² Ennek az az oka, hogy az európai államokban ez az általános jogutódlás egyik tényállása, amelyre vonatkozóan soha és sehol nem is volt vitás, hogy az a munkajogviszonyok átszállásának jogkövetkezményét hozza magával. Azt is le kell szögeznünk, hogy az irányelv szerint „vállalat” átszállása általában csak az egyesülés (és szétválás) révén valósulhat meg. A nemzeti jogok ugyanis általában⁴²³ nem ismerik a vállalatnak mint vagyonösszességnek az egészben való szerződéses átruházását,⁴²⁴ illetve a munkáltatónak ilyen módon való kicserélését.⁴²⁵ A bírói gyakorlatban tehát csak a szerződéses átruházás fogalmának megítélésével találkozunk.⁴²⁶

A korábban bemutatott Ny Mølle Kro vendéglő esete⁴²⁷ volt az egyik első az irányelv hatálya alá tartozó szerződések (jogügyletek) fogalmának európai bírósági értelmezése tárgykörében. Amint azt röviden bemutattuk, a dán bíróság előtt folyamatban volt ügyben a vendéglő bérbeadója a bérleti szerződést – a másik fél szerződésszegő magatartása okán – felmondta, majd ezt követően az üzemeltetést maga végezte. Az ügy első kérdése arra irányult, hogy ebben az esetben alkalmazni kell-e az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének rendelkezését.

Az ügyben az alperest képviselő Dán Munkaadók Szövetsége azt az álláspontot fejtette ki, hogy az irányelv alkalmazása nem jöhet szóba. Indoka az volt, hogy a bérlőnek a munkavállalóhoz való viszonya alapvetően eltérő minőségű, mint a bérbeadó-munkavállaló viszony. A bérleménynek a bérbeadó-tulajdonos általi, szerződésszegés miatti visszavétele „kényszer jellegű” intézkedés, nem pedig a fél

⁴²² Ugyanígy egyébként a szétválás sem, amely szintén az irányelv hatálya alá tartozó ügylet.

⁴²³ Kivételesen persze erre is találunk példát. Ilyen a német Umwandlungsgesetz Vermögensübernahme intézménye. A francia „transmission des entreprises” valójában nem a vállalatnak, mint egésznek (jogalanynak) az átadása-átvétele, hanem a gazdasági egység(ek)é. Ugyanakkor a C.T. „munkáltatói jogi helyzetében bekövetkező változás” fogalma valamennyi az irányelv hatálya alá tartozó ügyletet magában foglalja. Az angol jog elkülöníti az ún. legal transfer és a merger eseteit; előbbiak lényegében a szerződés alapján való átruházás esetei (ám itt is igen szélesen értelmezve a szerződés fogalmát). Ld. Barnard 2000, 454.

⁴²⁴ Az kezdettől fogva egyértelmű, hogy a vállalat tulajdonjogának megszerzése (pl. részényszerzés, üzlet rész megszerzése révén) nem minősül az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek, hiszen ott nincs szó a munkáltató személyében megvalósuló alanycseréről.

⁴²⁵ E problémának valójában napjainkra már nics jelentősége az Európai Bíróság gyakorlatában, hiszen a Spijkers-ügy nyomán az irányelv által alkalmazott fogalmakat felváltotta a gazdasági egység fajfogalma. Megfigyelhető, hogy a Bíróság gyakran (amennyiben egyáltalán) szinonimaként használja az üzem és vállalat fogalmakat.

⁴²⁶ Ennek a nemzeti bíróságok gyakorlatára kifejtett hatásáról ld. Dal-Ré 2001, 179.

⁴²⁷ Ld. V.1.2.3.

szabad akaratán alapuló átruházás. A felperesi oldalon fellépő szakszervezet, valamint az Egyesült Királyság kormánya és a Bizottság ezzel ellenkezőleg azon a véleményen volt, hogy a bérlő a bérleti szerződés időtartamára a vállalkozás tulajdonosa,⁴²⁸ és az üzemnek a szerződésszegés miatt a bérbeadó általi újbóli átvétele (visszavétele) a két fél közötti szerződésen alapul.

A Bíróság a vita eldöntésénél – mint később csaknem valamennyi esetben – az irányelv céljából indult ki. Leszögezte, hogy az irányelv indokolása „a munkavállalónak a tulajdonosváltás⁴²⁹ esetében való védelmére és különösen igényeinek biztosítására” utal, illetve felhívta az 1. cikk (1) bekezdésének rendelkezését. Ezekből azt a következtetést vonta le, hogy az irányelv célja a munkavállaló jogainak biztosítása a munkáltató változása esetére – oly mértékben, amennyire ez egyáltalán lehetséges. Ennek fényében – a munkavállalók helyzete szempontjából - lényegtelennek tekintette azt momentumot, hogy az alapul fekvő ügylet(ek)ben sor kerül-e tulajdonjog átruházására. Amennyiben a bérlő a bérleti szerződés alapján a vállalat (üzem) birtokosa lesz, annyiban a vállalat átszállását szerződés alapján való átruházásnak kell tekinteni az 1. cikk (1) bekezdése alapján. A Bíróság szerint azonos megfontolásnak kell érvényesülnie a bérleti szerződés felmondása és a vállalat visszavétele esetén is. Ilyenkor ugyanis a bérlő elveszti munkáltatói minőségét és a bérbeadó azt visszaszerzi. Ebből folyóan az irányelv „szerződéses átruházás” fogalma ebben az esetben is alkalmazandó.

A Ny Mølle Kro esete az irányelv hatálya alá tartozó ügyletek (a szerződés) fogalmának megítélése szempontjából két alapvető következtetést hozott.

a) A Bíróság egyrészt azt szögezte le, hogy az irányelv alkalmazásában az átadói, illetve átvevői⁴³⁰ minőség nem kapcsolódik tulajdonjogi jogcímhez. Mindkettőt megalapozhatja az, hogy a természetes vagy jogi személy a vállalatot, üzemet vagy üzletet kötelmi jogi jogcímen birtokolja, illetve használja és hasznosítja.

b) A Bíróság a vállalat, üzem vagy üzemrész átszállását megalapozó jogügyletként nemcsak a kötelmi viszony keletkezését (a szerződés létrejöttét) minősítette, hanem annak megszűnését (adott esetben felmondását) is. Ez a jogi aktus – feltéve természetesen, hogy a bérbeadó utóbb tulajdonosként maga lép az üzemeltetői pozícióba – az irányelv alkalmazásában tehát azonosan minősül a szerződés létrejöttével.

Az irányelv alkalmazásában ugyancsak viszonylag korai Daddy’s Dance Hall eset⁴³¹ több jelentős értelmezési kérdést is érint. Ezek közül az egyik⁴³² a vállalat, üzem, üzemrész átruházásának⁴³³ alapjául szolgáló lehetséges jogügyletek köre. Az

⁴²⁸ Inhaber; employer

⁴²⁹ Inhaberwechsel; change of employer

⁴³⁰ Ebben az ítéletben szembeötlő az egyes nyelvi változatok eltérése a tulajdonos, birtokos, átadó, átvevő, munkáltató fogalmak használatában. Míg a német szövegváltozat az „Inhaber” fogalmat használja, addig az angol az „employer” kifejezést. A korábbi magyar fordítás (feltehetően jobb híján) a „tulajdonos” fogalmával operál. (Gyulavári – Kardos 1998, II. kötet 53.)

⁴³¹ 324/86. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy’s Dance Hall A/S. [1988] ECR 00739.

⁴³² A másik a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó szabály jogi természete.

⁴³³ Éppen az itt tárgyalt eset mutatja, hogy az „átruházás” fogalom nem alkalmas az ügyletek pontos megjelölésére, hiszen ebben az ügyben sem a tulajdonjog átengedését célzó jogügyletről volt szó.

alapeljárásban a dán Legfelsőbb Bíróság kezdeményezett előzetes döntéshozatalt 1986-ban. Az ügy tényállása szerint Tellerup úr, akit a Forening af Arbejdsledere elnevezésű érdekképviseleti szerv képviselt az eljárásban, étteremvezetőként munkajogviszonyban állt az Irma Catering A/S elnevezésű vállalatnál, amely a Palads Teatret nevű vállalattal fennálló, át nem ruházható hasznóbérleti szerződés alapján több éttermet és bárt üzemeltetett. A hasznóbérleti szerződés megszűnésére tekintettel (1983. január 28. napján) az Irma Catering felmondta a felperes munkajogviszonyát, mégpedig a törvényes felmondási idővel 1983. április 30. napjára. Az Irma Catering egyébként a vendéglátó egységeket 1983. február 25. napjáig (változatlan személyzettel) üzemeltette. E naptól a Palads Teatret és az alperes Daddy's Dance Hall között új hasznóbérleti szerződés jött létre. Az utóbbi a korábbi hasznóbérlő alkalmazottait továbbfoglalkoztatta, mégpedig a korábbival azonos munkakörben. A Tellerup úrral kötött új megállapodás azonban a korábbi jutalékos rendszerű díjazás helyett fix összegű díjazást vezetett be. Ezen kívül a felek – Tellerup úr kifejezett kérésére – három hónapos próbaidőt kötöttek ki, amelynek időtartama alatt bármelyik fél tizennégy napos felmondási idővel szüntethette meg a (vezető alkalmazottal létrejött) munkajogviszonyt. Erre a megállapodásra hivatkozva a felperes munkavállaló 1983. április 26. napján felmondott. Az alapeljárásban az volt vitás, hogy a felek közötti jogviszonyban milyen időtartamú felmondási idő volt irányadó.

A dán bíróság két kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Az egyik arra irányult, hogy az irányelv hatálya alá tartozik-e az a tényállás, amelyben egy át nem ruházható hasznóbérleti szerződés megszűnését a tulajdonos – az üzemszerű működés megszakítás nélkül – másnak adja hasznóbérbe az üzemet, amely aztán megvásárolja a korábbi hasznóbérlő árukészletét és tovább alkalmazza a munkavállalókat. A kérdés arra is utalt, hogy a munkavállalók munkajogviszonyát a korábbi hasznóbérlő már felmondta ugyan, ám ők még nem „váltak ki az üzemből”⁴³⁴ (azaz lényegében a felmondási idő alatt még teljesítési kötelességük volt). Az igenlő válasz esetén az előterjesztő bíróság arra is választ kért, hogy a munkavállaló az átvevővel kötött szerződésben lemondhat-e az irányelv által biztosított jogairól, ha ezzel összefüggésben olyan előnyökhöz jut, amelyek nyomán a munkafeltételek változása összességében nem tekinthető reá nézve hátrányosnak.⁴³⁵

Az első kérdéssel kapcsolatban az eljárásban a brit kormány és a bizottság is nyilatkozatot tett. Mindkettő a kérdés igenlő megválaszolását indítványozta. Indítványuk lényege az volt, hogy a munkavállaló érdemben ugyanabban a helyzetben van akkor is, ha a jogügyletre a két hasznóbérlő között közvetlenül kerül sor, és akkor is, ha a tulajdonos két ügylete révén, két lépésben valósul meg ugyanez: egyik lépésben az üzemet a tulajdonosra (a hasznóbérbe adóra) száll, majd ő azt egy másik ügylettel az új hasznóbérlőre átruházza. Az ellenkező megközelítés ugyanis megvonná a munkavállalótól az irányelv által megcélzott védelmet.

⁴³⁴ noch nicht aus dem Betrieb ausgeschieden sind; ...re-employs the staff, who had been given notice but had not left their employment

⁴³⁵ Erre a problémára alább, 3. cikk bemutatásával kapcsolatosan térünk ki.

A Bíróság a Ny Mølle Kro ügyben egy évvel korábban kifejtett álláspontjára hivatkozva rögzítette, hogy az irányelv célja a munkáltató személyének változása esetére - amennyire csak egyáltalán lehetséges – a foglalkoztatási viszonyok fenntartása. Az irányelv alkalmazása, illetve közelebbről a szerződéses átruházás fogalmának alkalmazása szempontjából közömbös, hogy tulajdonjog átruházásra került-e sor. Ebből folyóan a hasznóbérelti szerződés megszűnése, illetve új hasznóbérelti szerződés megkötése az irányelv 1. cikk (1) bekezdés hatálya alá tartozó ügylet lehet. Az pedig, hogy az átruházásra két lépésben kerül sor, azaz az üzem az első lépésben visszaszáll a bérbeadóra, majd ő azt (rögtön) átruházza az új hasznóbérlőre, ugyancsak nem zárja ki az irányelv alkalmazását. Ennek feltétele mindenestre – állapította meg a Bíróság -, hogy az érintett gazdasági egység megőrizze identitását. Ez pedig különösen abban az esetben állapítható meg, ha az üzem megszakítás nélkül, a korábban alkalmazott személyzet igénybe vételével tovább működik.

Az irányelv tárgyi hatálya szempontjából az említett megközelítésnek az alábbi momentumai érdemelnek figyelmet. Egyrészt a Bíróság arra az egyébként nem vitatható álláspontra helyezkedett, hogy a hasznóbérelti szerződések alapján fennállhat az üzemeltetői⁴³⁶ minőség. Másrészt: a gazdasági egység feletti hatalomnak nem kell feltétlenül tulajdonjogi jogcímen nyugodnia. Másrészt a Bíróság az ügyben megvalósult tényállást olyan dogmatikai megközelítéssel rögzítette, hogy a hasznóbérelti szerződés megszűnésével a gazdasági egység visszaszáll a tulajdonosra, illetve az új hasznóbérelti szerződéssel ismét átszáll az új hasznóbérlőre. Az adott esetben a két ügylet azonos jogi pillanatban valósult meg. Érdemes már itt felhívni a figyelmet arra, hogy a megközelítés nem azonos számos későbbi ügyével, pl. a Redmond Sticting, a Süzen vagy az Oy Liikenne esetekben alkalmazottal. Azokban ugyanis nem került sor a gazdasági egységnek a szolgáltatás igénybevételére irányuló szerződést átruházó jogalanyra való átszállásra (visszaszállásra). A tényleges helyzet valójában ugyanaz minden esetben: a munkavállalók (egy része) túlnyomórészt változatlan feltételekkel teljesít a korábbi és az új szerződéses fél számára. A tényállás mögött meghúzódó ügyletek azonban alapvetően eltérnek: az egyik esetben a szerződés megszűnése nyomán – legalábbis egy jogi pillanatra – a bérbeadó munkáltatóvá vált, a másikban (illetve másik esetekben) a szolgáltatást igénybe vevő ilyen közbeiktatására nem került sor. Az átszállásra valójában az utóbbi esetekben is – ahogy a Bíróság vagy a Bizottság és a brit kormány is fogalmazott – két lépcsőben került sor: egyrészt a szolgáltatás igénybe vételére irányuló szerződés megszűnésével, másrészt új szolgáltatási szerződés megkötésével. Az átszállás azonban ilyenkor a felek közötti közvetlen jogügylet hiányában is közvetlenül zajlott le a két szolgáltató között. Az ítélettel kapcsolatban azt is érdemes rögzíteni, hogy nemcsak a jogügylet létrejötte, hanem annak megszűnése is az üzemátszállás tényállásának megvalósulásához, illetve ennek nyomán a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásához is vezethet. Az említett „első lépcsőben” ugyanis ez valósul meg.

⁴³⁶ Inhaber; another employer. Utaltunk arra, hogy e fogalom használata a különböző nyelvi változatokban meglehetősen bizonytalan.

Néhány hónappal az imént említett Ny Mølle Kro ügy tényállásához erősen hasonlóan került sor – ugyancsak dán bíróság által kezdeményezett eljárásban – ítélet közzétételére. A Bork-ügyben a tulajdonos által bérbe adott üzemre (épületekre, ingóságokra) vonatkozó bérleti szerződést a bérlő felmondta (együtt az általa foglalkoztatott munkavállalók munkajogviszonyaival). A felmondást követően rövid időn belül a tulajdonos az üzemet (annak birtokba vételét követően) eladta, és a vevő az adásvételt követően - a korábbi bérlő munkavállalói mintegy felének foglalkoztatásával – újra megkezdte az üzem működtetését. Az előterjesztő dán bíróság kérdése alapvetően arra irányult, hogy ebben a tényállásban alkalmazandó-e az irányelv.

Az Európai Bíróság előtti eljárásban az ügy (egyik) alperese, a tulajdonostól az üzemet megvásárló és a korábbi munkavállalókat részben alkalmazó vállalat úgy foglalt állást, hogy az irányelv alkalmazásához az átadó és az átvevő közötti, az átruházásra irányuló megállapodás szükséges. (Ilyen az adott ügyben nem jött létre.) Hangsúlyozta másrészt, hogy a Bíróságnak a Spijkers-ügyben kialakult gyakorlata szerinti gazdasági egység átszállásáról nem lehet szó abban az esetben, ha az üzem tevékenységét az átszállást megelőzően beszüntették.⁴³⁷ Az alapperben beavatkozóként fellépő munkavállalói bérgarancia alap⁴³⁸ és a Bizottság úgy látta, hogy az irányelv alkalmazandó, hiszen az átszállás két lépésben is megvalósulhat.

A Bíróság az ugyancsak a közelmúltban lezajlott Berg-ügyre hivatkozva ez utóbbi álláspontot tette magáévá. Kifejtette, hogy a bérlő a bérleti szerződés megszűnésével elveszíti munkáltatói minőségét, és a később a tulajdonossal az üzemi eszközökre adásvételi szerződést kötő átvevő munkáltatói minőséget szerez, ezért az ügyletek az irányelv hatálya alá tartoznak. A két lépcsőben – azaz a bérleti szerződés megszűnésével és később adásvételi szerződés megkötésével - megvalósuló átszállás az irányelv alkalmazását nem zárja ki, feltéve természetesen, hogy e körben sor kerül a fennálló gazdasági egység átruházására. Ez utóbbi – a szokványos Spijkers-fordulat szerint – akkor valósul meg, ha az átvevő az azonos vagy hasonló gazdasági tevékenységet tovább folytatja vagy újakezdi. Ennek megítélése pedig – a tényállás lényeges elemeinek összegző értékelésével – a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik. E lényeges körülmények körében lényeges szerephez juthat a Bíróság szerint az a szempont, hogy a gazdasági egység az általa végzett tevékenységet az átszállást megelőzően megszüntette-e. Itt a Ny Mølle Kro ügy ítéletének megállapításait idézte a Bíróság, melyek szerint a tevékenység megszüntetése az átszállás megítélésnek egyik, ám nem kizárólagos szempontja. A tevékenység átmeneti beszüntetése (szünetelése), illetve ez időszak alatt a munkavállalók foglalkoztatásának hiánya azonban önmagában nem zárja ki az átszállás megállapíthatóságát. Az ítélet külön is kiemelte, hogy a Bork-ügy tényállása szerint a tevékenység igen rövid időszakra, lényegében az év végi ünnepnapokkal összefüggésben való leállítására került sor. Nyilvánvaló, hogy ebben az ügyben is megjelent az a szempont, hogy a gazdasági egység működése

⁴³⁷ Ez az érvelés logikailag kétségtelenül helytálló. A gazdasági egység átszállásának ugyanis alternatívája annak megszüntetése, bezárása. A „nem működő gazdasági egység” fogalmilag kizárt.

⁴³⁸ Beavatkozására azért kerülhetett sor, mert az átadó munkáltató ellen a munkavállalói keresetek benyújtását megelőzően felszámolási eljárás indult.

szünetelésének időszakában fennállottak-e ahhoz kapcsolódóan a munkajogviszonyok. A Bíróság szerint ez ügydöntő körülmény, amely azonban a konkrét tényállás és a nemzeti jog előírásai alapján ítéltető meg, azzal, hogy nem mellőzhető az irányelv felmondásvédelmi rendelkezéseinek alkalmazása sem.

Az ugyancsak az irányelv alkalmazásának korai időszakából való ügyek közé tartozik az imént említett Berg-ügy,⁴³⁹ amely(ek)ben a holland jog ún. bérletvételi szerződésével,⁴⁴⁰ mint az irányelv hatálya alá tartozó jogügylettel került szembe az Európai Bíróság. Az alapul fekvő perben az alperes üzemét az említett bérletvételi szerződés alapján vették át. A holland Polgári Törvénykönyv 1576h. §-a alapján a bérletvétel jogügyleti jellegzetessége az, hogy a felek megállapodása szerint az adásvétel tárgya fölötti tulajdonjog a dolognak a másik fél részére való átadásával nem száll át a szerzőre (hanem csak azt követő időpontban).⁴⁴¹ A felperesek az átadást megelőzően és azt követően is az üzemben dolgoztak. Mintegy fél évvel a szerződés megkötését követően az alperes keresete nyomán a helyi bíróság ítéletével megállapította a bérletvételi jogviszony megszűnését (szerződésszegés okán), és elrendelte az üzemnek az eladó (felperes) számára való visszaszolgáltatását. A felperesek a bérletvételi jogviszony fennállásának időszakában keletkezett munkabér-követelésüket terjesztették elő. Az előterjesztő holland (fellebbezési) bíróság kérdéseire kettő, az irányelv alkalmazásával összefüggő tárgykörre vonatkoztak. Az egyik a munkajogviszony átszállásnak joghatásait érintette, a másik az ügyben megvalósult jogügyletre vonatkozott. Utóbbi tulajdonképpen két problémát érintett: egyrészt azt, hogy a holland jog szerinti bérletvétel az irányelv hatálya alá tartozó „szerződésnek” minősíthető-e, másrészt azt, hogy a bérletvételi szerződés alapján fennálló jogviszony bírósági ítélet nyomán való megszűnése is magvalósíthatja-e az irányelv szerinti „szerződés alapján való átruházás” fogalmát.

Ami a bérletvétel értékelését illeti, abban a perben résztvevők álláspontja nem tért el: az irányelvet alkalmazhatónak látták e jogügyletek alapján való átruházás esetében is. Nem értettek egyet azonban a másik kérdésben, nevezetesen abban, hogy az irányelv alkalmazandó-e a szerződésnek bíróság általi megszüntetése esetében. A holland és a brit kormány, valamint a Bizottság álláspontjával szemben az alperes azon a nézeten volt, hogy a bírói ítéleten alapuló átszállás nem tartozik az irányelv hatálya alá, mivel annak nincs szerződéses természete. A Bíróság a Ny Mølle Kro ügyében hozott ítéletre hivatkozva egyrészt leszögezte, hogy az irányelv a munkáltató változásának nemcsak azokban az eseteiben alkalmazandó, amelyekben tulajdonjog átruházására is sor kerül. A bérletvételnek az irányelv szerinti szerződéses természete tehát egyértelműnek tűnt. A Bíróság szerint ugyanez a szempont érvényesül a szerződés megszűnése tekintetében is, azaz ennek nyomán is megvalósulhat az üzemnek a bérbeadó-eladóra való visszaszállása. Ez ráadásul független attól, hogy a jogviszony megszűnésére a felek akaratából vagy bírósági ítélet nyomán került sor, hiszen az üzem átszállására mindkét esetben „szerződéses viszonyok keretei között”⁴⁴²

⁴³⁹ 144 and 145/87. Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen [1988] ECR 02559.

⁴⁴⁰ Mietkaufvertrag; lease-purchase agreement

⁴⁴¹ Tulajdonképpen a magyar jogban is meghonosodott lízingszerződésről van szó.

⁴⁴² im Rahmen vertraglicher Beziehungen; on the basis of a contract

került sor. Amennyiben a vevő az üzem visszaszármaztatása nyomán elveszti munkáltatói minőségét, illetve az eladó azt megszerzi, úgy ez az átszállás az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartozik.

Az említett ítéletek alapján összegzőképpen azt mondhatjuk, hogy

- a) a tulajdonjog átruházására irányuló jogügyletek mellett a használati jog átengedésére irányuló ügyletek is az irányelv hatálya alá tartoznak, hiszen ezek révén is megvalósulhat a gazdasági egység fölötti „hatalomváltás”.
- b) nemcsak az ügyletek létrejötte, hanem – határozott idejű szerződések esetében - megszűnése is az irányelv hatálya alá tartozó „szerződés”.
- c) A Bíróság minden ügyben az irányelv célját tartotta szem előtt: a munkáltató megváltozásának esetére a munkavállalói jogok biztosítását.

1.2.13. ”Szerződéses átruházás” szerződés nélkül

A szerződés alapjáv való átruházás sajátos esetei az irányelv alkalmazásában azok az esetek, amelyeknek jellemzője, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogi (szerződéses) kapcsolat nem áll fenn. Az Európai Bíróság gyakorlata alapján azt mondhatjuk, hogy a felek közötti szerződés hiánya nem akadályozza a szerződés alapján való átszállás megállapításának. Másként: a szerződés harmadik személlyel is fennállhat, azaz az átadás-átvétel három alanyú jogi képletekben is megvalósulhat. Ezekre tehát több példát is találunk.

A Hidalgo-ügyben a Bíróság szintén hasonló következtetésekre jutott. Mint azt bemutattuk,⁴⁴³ az ügyben, illetve egyesített ügyekben egyaránt olyan tényállás megítéléséről volt szó, amelyben a közjogi jogállású szervezetek (egyik esetben városi önkormányzat, a másikban a német Bundeswehr) az általuk valamely szolgáltatás igénybevételére irányuló szerződések megszűnése, illetve felmondása után az azonos vagy hasonló szolgáltatás ellátására újabb (másik) szolgáltatóval kötöttek szerződést. Az új szolgáltató a réginél foglalkoztatott munkavállalókat átvette, ám a két vállalat között közvetlen szerződéses alapú jogviszony nem állott fenn.⁴⁴⁴ A Bíróság az ítéletben úgy foglalt állást, hogy ilyen szerződéses kapcsolat fennállta nem is szükséges az irányelv 1. cikk (1) bekezdés alkalmazásához. A gazdasági egység átruházásának (átszállásának) tehát nem feltétlenül az átadó és az átvevő közötti közvetlen kötelmi viszonyon kell alapulnia, hanem az megvalósulhat közvetve, két vagy több lépésben is. A harmadik személy közbenjötté azonban ezekben az esetekben nem vezetett oda, hogy – a Daddy’s Dance Hall esethez hasonlóan – a gazdasági egység (és vele az ahhoz kapcsolódó munkajogviszonyok) első logikai lépésben átszállnának a szolgáltatást igénybe vevőre, majd a második logikai lépésben arról az új szolgáltatóra. (Láthatóan csak logikailag, ám időben el nem különíthető átszállásokról volt szó mindkét esetben. Időben ugyanis az egyik szolgáltatásra irányuló szerződés megszűnésével egy jogi pillanatra esik a másik létrejötte, illetve ugyanebben a jogi pillanatban bekövetkezik a gazdasági egység átszállása az egyik szolgáltatóról a másikra.) A Hidalgo-ügy tényállásnak bírósági felfogása a Redmond

⁴⁴³ Ld. V.1.2.10.

⁴⁴⁴ A német alapügy alperese éppen erre tekintettel kérte a munkavállalói kereset elutasítását.

Stichting ügyével azonos: a harmadik személlyel létrejött ügyletek a gazdasági egységnek és a munkajogviszonyoknak közvetlenül a két szolgáltató közötti átszállásához vezetnek, függetlenül attól, hogy közöttük van-e ebben az időpontban bármilyen kötelmi viszony.

A fent említett Oy Liikenne ügyben⁴⁴⁵ – erősen hasonlóan a Süzen vagy a Redmond Stichting, illetve a Hidalgo ügyekhez – az a probléma is felmerült, hogy a közjogi jogállású, a regionális autóbusszjáratok szervezésére létrejött egyesület által új szolgáltatóval megkötött szerződés, illetve a szerződés alapján üzemeltetésbe adott autóbusszjáratok az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek minősülnek-e, azaz megvalósítják-e a gazdasági egységnek szerződés alapján való átruházását. Jól látható, hogy itt is az említett ügyekhez hasonló tényállásról van szó annyiban, amennyiben a közszolgáltatás működtetéséért felelős az azt ellátó egyik szolgáltatóval kötött szerződést megszünteti és lényegében azonos tevékenységre másik szolgáltatóval köt szerződést. Az Oy Liikenne ügyben egyébként az új szolgáltatóval a szerződést a 92/50/EGK irányelv hatálya alá tartozó pályázati eljárást követően kötötték meg. Az ügyet előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztő finn Legfelsőbb Bíróság – részben arra irányuló kérdést tett fel, hogy az említett, a közszolgáltatások ellátására irányuló szerződésekre vonatkozó irányelv hatálya alá tartozó eljárás, illetve ügylet a transzfer-irányelv tárgyi hatálya alá tartozik-e, azaz a regionális tömegközlekedési szolgáltatás ellátására irányuló szerződés másik vállalkozás számára való átadása az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében említett átszállást valósítja-e meg. A felperesi álláspont szerint alapvetően ez ellen szólt az, hogy a korábbi és az új szolgáltató között nem állt fenn szerződéses kapcsolat. A felperes arra is rámutatott, hogy még ha a Bíróság meg is állapítaná az átszállás „két lépésben” való, azaz harmadik személy közbenjöttével történő megvalósulását, az ügynek a szolgáltatási szerződést megkötő közjogi jogállású alanya (az YTV egyesület) ilyen harmadik személynek nem tekinthető, hiszem nem tulajdonosa az általa átruházott autóbusszvonalaknak, vagy az ezek működtetéséhez szükséges eszközöknek. Ezzel az állásponttal szemben lépett fel a Bizottság, valamint a finn, a brit és a holland kormány is. Ők ugyan vitatták a konkrét ügyben a gazdasági egység átszállásának megállapíthatóságát,⁴⁴⁶ abban azonban egységes volt az álláspontjuk, hogy a közszolgáltatások szerződéses átruházása az irányelv hatálya alá tartozik, és abban is egyezően nyilatkoztak, hogy a harmadik személy közbenjöttével, azaz az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolatot nélkülöző ügyletek az irányelv tárgyi hatálya alá tartoznak.

A Bíróság álláspontja szerint, ha közjogi jogállású intézmény köt egymást követően a gazdaság különböző szereplőivel szerződéseket valamely tevékenység ellátására, úgy ez nem zárja ki az irányelv alkalmazását, hiszen ezek a tevékenységek (miként az autóbussz járatok üzemeltetése) nem minősülnek hatósági tevékenységeknek.⁴⁴⁷ A 92/50/EGK irányelv alkalmazása ugyanígy nem zárja ki a transzfer-irányelv rendelkezéseinek érvényesülését. Annak versenypolitikai és a szolgáltatások szabadságát megvalósítani hivatott céljait ugyanis nem veszélyezteti,

⁴⁴⁵ Ld. V.1.2.10.

⁴⁴⁶ Álláspontjuk szerint ugyanis nem valósult meg az identitását megőrző gazdasági egység átruházása.

⁴⁴⁷ A Bíróság itt is a Hidalgo-ügyre hivatkozott.

hiszen valamennyi a szolgáltatások ellátásáért versenyző gazdasági szereplőre ugyanazok a jogszabályok, különösen szociálpolitikai tárgyú jogszabályok és feltételek vonatkoznak. Ez a körülmény pedig nem zárja ki a versenyt, amelynek támogatása a 92/50/EGK irányelv célja, hiszen az érintett versenytársak számtalan más feltétel (a szolgáltatás minősége, a hatékonyság, energiafelhasználás stb.) tekintetében versenyt támaszthatnak egymásnak. A gazdasági szereplőknek fel kell tudniuk mérni – mondja a Bíróság-, hogy a szolgáltatási szerződés megszerzése érdekében átvesznek-e említésre méltó nagyságú eszközöket vagy munkavállalókat a szolgáltatást korábban ellátótól, esetleg erre kötelesek-e, illetve esetleg megvalósulnak-e a 77/187/EGK irányelv alkalmazásának feltételei. A gazdasági tevékenység költségeinek és lehetőségeinek felmérése egyaránt a szabd verseny körébe tartozó feltételek és nem sértik a jogbiztonság követelményét. Az itt szóban lévő kérdésre tehát a Bíróság összességében azt a választ adta, hogy a regionális autóbuszjáratok üzemeltetésére vonatkozó szolgáltatási szerződéseknek a közjogi jogállású szervezet általi átruházása az irányelv hatálya alá tartozhat. (A másik az ügyben felmerült kérdés, azaz az identitását megőrző gazdasági egység tényleges átszállása lényegében ettől függetlenül ítélandó meg.)

A legutóbb említett tételen túl az ügy abból a szempontból értékelhető még, hogy az Európai Bíróság megerősítette azt a korábban pl. a Redmond Stichting ügyben kifejtett álláspontját, mely szerint – szemben az irányelv 1. cikk (1) bekezdés nyelvtani értelmezésével – az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya nem zárja ki a gazdasági egység „szerződés alapján” való átszállásának megállapíthatóságát. Az átadó és az átvevő azonos harmadik személyhez fűződő szerződéses viszonya is közvetítheti az átszállást.⁴⁴⁸

Az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat kérdése a Temco-ügyben is felmerült. Amint utaltunk rá,⁴⁴⁹ ebben az ügyben is egy takarítási szolgáltatás ellátására kötött szerződés megszűnéséről, és ezt követően új szerződés megkötéséről volt szó. Az új szolgáltató – egyébként a vonatkozó belga kollektív szerződésnek megfelelően – a korábban a szolgáltatás teljesítése körében foglalkoztatottak jelentős részét átvette és továbbfoglalkoztatta. Mindezt úgy, hogy a korábbi és az új szolgáltató között nem állott fenn szerződéses kapcsolat. A Temco-ítélet (30-33. pontjában) az Európai Bíróság – az erre irányuló kifejezett kérdés hiányában is – tematikusan elkülönítve vizsgálta az előzetes döntéshozatali eljárásban előterjesztett tényállásban megvalósult ügyletek szerződéses karakterét. A felperes Temco álláspontja szerint az irányelv szerinti szerződés alapján való átruházásról nem lehet szó abban az esetben, ha az átadó és az átvevő között ilyen kapcsolat nincs, illetve – mint a konkrét ügyben – a szolgáltatást ténylegesen ellátó alvállalkozó és a szolgáltatást igénybe vevő között sincs szerződéses kapcsolat. Utóbbi körülményből folyóan a szolgáltatási szerződést közvetlenül megkötő (fő)vállalkozó részéről nem is

⁴⁴⁸ Reisner 2002, 85. Figyelemre méltó a szerzőnek az az észrevétele, hogy minden olyan esetben, ahol a Bíróság harmadik személy közbenjöttével állapította meg a szerződés alapján való átszállást, e harmadik személyek gazdasági értelemben hatalmi helyzetben (wirtschaftlich übermächtige Person) voltak, és ekként az alapul szolgáló ügyletekre meghatározó befolyást gyakoroltak.

⁴⁴⁹ Ld. V.1.2.10.

kerülhetett sor a személyzet átadására, hiszen a szolgáltatás teljesítése érdekében nem is foglalkoztatott munkavállalókat.

Látható, hogy a Bíróság előtt korábban felmerült ügyekhez képest a Temco-ügy – az itt érintett vonatkozásában – eltérő jellegzetességeket mutat, amelyek a tényállásnak abból a sajátosságából származnak, hogy a szolgáltatási (takarítási) szerződést teljesítő vállalat alvállalkozót vett igénybe, s ezért maga nem is foglalkoztatott munkavállalókat. A korábbi ügyekben a szolgáltatást teljesítők mind a velük munkajogviszonyban lévők igénybevételeivel jártak el a szerződés teljesítése során.

A Bíróság ítéletében az imént említett körülmény megítélése során utal arra a korábbi (tartós) gyakorlatára, mely szerint az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya nem zárja ki az irányelv alkalmazását, hanem – ezzel szemben – két egymást követő szerződés is megalapozhatja azt, miként a Daddy's Dance Hall vagy a Redmond Stichting, illetve Merckx ügyekben, illetve – kimondottan a takarítási tevékenység esetében – a Süzen-ügyben. Azt a körülményt, hogy a takarítási tevékenység megvalósítására alvállalkozó igénybe vételével került sor, a Bíróság az irányelv alkalmazása, a szerződés alapján való átruházás fogalma szempontjából jelentéktelennek látta. Megállapította, hogy ebben a tekintetben elegendő az, ha a az átszállás „szerződéses viszonyok keretei között” valósul meg, legyenek azok bár indirektek. A Bíróság - ezen túl is – kiemelte, hogy egyébként a szolgáltatást igénybe vevő és a szolgáltató alvállalkozója közötti közvetlen jogi kapcsolatot alapoznak meg a vállalkozási és ahhoz kapcsolódó alvállalkozási szerződések, hiszen a megrendelő köteles (az adott ügyben) köteles volt a szolgáltatások ellenértékét közvetlenül az alvállalkozónak megfizetni, illetve – szükségképpen – napi ellenőrzést és felügyeletet gyakorolt az elvégzett munka fölött. (E közvetlen kapcsolatot – a Bíróság szerint - csak erősítette az, hogy a tényleges szolgáltató, az alvállalkozó a fővállalkozónak kizárólag a szolgáltatás ellátására létrehozott leányvállalata volt.) Összességében tehát úgy ítélte meg a Bíróság, hogy az irányelv ez említett tényállásban is alkalmazandó; megvalósulhat tehát a szerződés alapján való átruházás közvetlen szerződéses viszony hiányában, sőt azzal is, hogy az átadó sincs közvetlen szerződéses kapcsolatban a szolgáltatást igénybe vevővel (aki a szolgáltatási szerződést utóbb harmadik személlyel köti meg).

A Merckx-ügy 1996. márciusában megszületett ítéletéből megalapozottnak tűnik az a megállapítás, hogy az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiányának a megítélése a kilencvenes évek végére stabilizálódott. A Merckx- ítélet azonban – ettől eltekintve – még egy szempontból figyelemre érdemes. A Bíróság ugyanis megállapította,⁴⁵⁰ hogy az irányelv különböző nyelvi változatai egymástól lényegesen eltérnek, és a „szerződés alapján való átruházás” fogalmának a tagállamok jogában különböző jelentése van. A Bíróság ennek okán e fogalmat olyan szélesen értelmezi, hogy az irányelv munkavállaló-védelmi célja teljesülhessen. Ez a széles értelmezés oda vezet, hogy az irányelv minden olyan esetben alkalmazandó, amikor a vállalat működéséért felelős természetes vagy jogi személy, aki vagy amely a

⁴⁵⁰ Az ítélet 28. pontjában.

munkajogviszonyból származó kötelességeikért is helytáll, szerződéses viszonyok alapján megváltozik.

Látható, hogy a bírói gyakorlat tulajdonképpen önálló szerződés-fogalmat hozott létre abban az értelemben, hogy a több szerződés révén megvalósuló munkáltatói hatalomváltásokat is az irányelv hatálya alatt megvalósulóknak tekintette. Ezek a három (esetleg több) alany tárgyilag összefüggő ügyletei révén megvalósuló átadások-átvételek (a Temco, Ny Molle Kro, Schmidt, Süzen, Redmond Stichting, Abler, Ziemann ügyekben) tehát oda vezettek, hogy a felek közötti közvetlen szerződéses viszony hiánya nem zárta ki a szerződés alapján való átszállás megállapítását. Ezeknek az ügyleteknek a háttérében tehát általában (legalább) két szerződés húzódik meg. Mindegyiknek van egy közös alanyi pozíciója: az a személy akinek a javára az átadás az átvevő egyaránt a tevékenységet végzik.

1.2.14. Közigazgatási határozat, mint szerződés (jogügylet) alapján való átruházás

A kilencvenes évek elejéig tartó ítélkezési gyakorlattal kapcsolatban tulajdonképpen azt mondhatjuk, hogy az átruházás alapjául szolgáló jogügyletek körének meghatározása ugyan több ítélet tárgyát is képezte, azonban mindeddig „hagyományos” polgári jogi jogügyletek kerültek a Bíróság elé. 1992 májusában azonban egy ebből a szempontból újszerű tényállással találta szemben magát a Bíróság, és ebben messze vezető következményekkel járó ítéletet hozott.⁴⁵¹ Az ügyben⁴⁵² a Groningeni Tartományi Bíróság 1991. január 21. napján kelt határozatával fordult a Bírósághoz előzetes döntéshozatal érdekében. Az alapügy felperese egy szenvedélybetegeknek segítségnyújtó szolgáltatást végző alapítvány volt, az alperesek (összesen kilenc személy) a holland polgári törvénykönyv (Burgerlijk Wetboek) alapján a felperessel munkajogviszonyban álló személyek. Groningen városa támogatást nyújtott a felperesi alapítványnak, amelynek e támogatás volt az egyetlen bevétele. A város 1991. január 1. napi hatállyal megszüntette az alapítvány támogatását, és ezt követően azt egy másik azonos tevékenységet végző alapítványnak (Stichting Sigma) nyújtotta. A felperes a holland polgári törvénykönyv 1639w. § alapján keresettel fordult a bírósághoz, hogy az szüntesse meg a közte és a Stichting Sigma által át nem vett munkavállalók közötti munkajogviszonyt, tekintettel arra, hogy nem rendelkezik többé bevételekkel. Az egyik alperes ezzel szemben polgári törvénykönyvnek az irányelv átvétele érdekében beiktatott rendelkezéseire hivatkozott.

Az eljáró bíróság több kérdést is feltett az Európai Bíróságnak. Elsőként azt, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdése vonatkozik-e arra az esetre is, ha a támogatást nyújtó a jogi személy támogatását megszünteti, aminek következményeként a támogatott a tevékenységét teljes egészében és végleges jelleggel ugyancsak megszünteti, illetve a támogató a megszüntetés időpontjától másik azonos vagy hasonló tevékenységet ellátó jogi személyt támogat. A kérdésben az előterjesztő bíróság utalt arra, hogy a támogató és a két jogi személy nemcsak hogy megállapodott

⁴⁵¹ Barnard 2000, 457.

⁴⁵² C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol a. o. [1992] ECR I-03189.

az ügyfeleknek/pácienseknek a második (támogatott) jogi személy általi átvételében, hanem a felperes által a támogatótól bérelt ingóságokat az újabb támogatott bérelte tovább, és az utóbbi felhasználja az előbbi rendelkezésére álló ismereteket, valamint eszközöket (így a személyzetet) is. A második kérdés arra irányult, hogy van-e jelentősége az ügy megítélése szempontjából annak, hogy a két jogi személy között nem jött létre a vagyon⁴⁵³ átruházására irányuló ügylet. Arra is választ kért az előterjesztő, hogy lényeges-e az ügyben az, hogy az említett (a két jogi személy közötti jogügylettel át nem ruházott) vagyon kizárólag a gyógykezelési funkciót szolgáló segédeszközökből állott. A következő kérdések arra irányultak, hogy vajon szó lehet e az identitás megőrzéséről abban az esetben, ha a jogi személy gyógykezelési tevékenységét át sem ruházzák (csak a segítségnyújtásit), illetve ebből a szempontból lényeges-e az, hogy a gyógykezelési tevékenység önálló cél-e avagy csupán a magas színvonalú segítségnyújtó tevékenységet kiszolgáló (kiszolgáló) tevékenység. A végső kérdés arra irányult, hogy az ügy megítélésében van-e jelentősége annak a körülménynek, hogy a tevékenység átadására elsődlegesen nem az érintettek közötti megállapodás, hanem a támogató hatóság politikájának megváltozásán nyugvó – a támogatást megszüntető, illetve új jogi személynek nyújtó - határozat alapján került sor.

A Bíróság úgy ítélte meg, hogy a feltett kérdések az irányelv alkalmazásának két különböző aspektusát vetik fel. Az egyik a „szerződéses átruházás” (a jogügylet) fogalmának, a másik a „vállalat, üzem vagy üzemrész átszállása” fogalmának értelmezése.

A jogügylet fogalmának értelmezésénél a Bíróság elsőként az Abels-ügyben kifejtettekre hivatkozott. Itt ugyanis azt szögezte le az 1. cikk (1) bekezdés vitatott rendelkezésének értelmezése kapcsán, hogy nem lehet kizárólag a nemzeti jogszabály szó szerinti értelmezésével eljárni. A jogügylet (szerződés alapján való átruházás) fogalmát oly szélesen kell értelmezni, ahogy az az irányelv céljának – a munkavállalók vállalat átruházása esetébeni védelmének - megfelel. Ezen az alapon a Bíróság korábban olyan esetben is alkalmazta az irányelv rendelkezését, ahol a vállalkozás üzemének viteléért felelős, a munkáltatói köteleességeket átvevő természetes vagy jogi személy szerződéses kapcsolat alapján változik meg.⁴⁵⁴ Ilyen szerződés jogcímnek tekintette korábban a bíróság a haszonbérleti szerződés, lejártát, újabb haszonbérleti szerződés megkötését, és az ún. bérletvételt (bérleti és adásvételi vegyes szerződést). A Bork-ügyben korábban kifejtettek szerint ha bérelő, mint a „vállalkozás birtokosa” (üzemeltetője) a bérleti szerződés megszűnésével elveszíti e minőségét, és harmadik személy később a tulajdonossal megkötött adásvételi szerződés alapján az üzemeltetést megszerzi, úgy az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének szabálya alkalmazandó. Az hogy ebben a tényállásban az ügylet két lépésben⁴⁵⁵ valósul meg, nem zárja ki az irányelv alkalmazását. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy az előterjesztett ügy ennyiben hasonlatos a Bork-ügyhöz. A városi önkormányzat az egyik alapítvány támogatását megszüntette (és ezzel annak meg kellett szüntetnie tevékenységét, illetve a támogatást ezt követően

⁴⁵³ Inventar, inventory (vagyonleltár)

⁴⁵⁴ Ld. a Bork, Ny Moole Kro, Daddy’s Dance Hall, Berg ügyeket

⁴⁵⁵ Két ügylettel: a bérleti szerződés megszüntetésével, majd ezt követően adásvételi szerződés megkötésével.

egy másik – azonos tevékenységet végző – alapítványnak nyújtotta. A Bíróság szerint az is közömbös az ügy megítélése szempontjából, hogy az ügyletre vonatkozó döntést nem magánjogi jogállású személy, hanem közjogi személy⁴⁵⁶ hozta, illetve, hogy az (az ügyletre vonatkozó döntés) nem a támogató és a támogatott közötti szerződéses megállapodáson nyugszik. Másként: ez a körülmény sem zárja ki az irányelv alkalmazását.

Az utóbb említett érvelés alátámasztására a Bíróság kettős indokot említ. Egyik oldalról leszögezi, hogy az adott ügyben is olyan egyoldalú, a közjogi jogállású személy támogatási politikájának megváltoztatásában megnyilvánuló döntésről van szó, mint amilyen a tulajdonosnak a bérlő kicserélésére vonatkozó döntése. A támogatás fajtája itt közömbös, hiszen a tagállamok gyakorlata a támogatásoknak mind egyoldalú nyilatkozattal, mind pedig szerződéses jogcímen való nyújtását ismeri. A támogatott személyének a változása azonban minden esetben az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletek (megállapodások) révén következik be. Ez utóbbi körülményt ugyan a felperes vitatta, ám a bíróság a felterjesztésben kifejezetten arra utalt, hogy mind a felperes, mind a Sigma készek voltak a gondozottak személyének „átadásában” együttműködni, és ennek érdekében egy közös munkacsoportot is létrehoztak. Másik oldalról arra mutatott rá a Bíróság (egyetértve a Bizottsággal), hogy az az ügylet, amellyel díjtalan (ellenszolgáltatás nélküli) szolgáltatást nyújtó alapítványt vagy egyesületet támogatnak nem zárható ki az irányelv hatálya alól. Az irányelv munkavállaló-védelmi rendelkezései ugyanis irányadók azokra a munkavállalókra is, akik a tagállam joga szerint csak korlátozott (munkajogi) védelmet élveznek.⁴⁵⁷ Az ügyben érintett személyek egyébként munkavállalók voltak (a holland polgári törvénykönyv alapján).

A felperes képviselője az eljárásban arra is hivatkozott, hogy a felperesi alapítvány tulajdonképpen fizetésektelenség, illetve ahhoz hasonló helyzetben volt. A Bíróság gyakorlata szerint ezek a helyzetek az irányelv hatálya alól ki voltak zárva. Ezt az egyébként csak szóban előterjesztett érvelést a Bíróság azzal utasította el, hogy önmagában a munkáltató fizetési nehézségei nem szolgálnak indokul az irányelv hatálya alóli kizárásra; ehhez a munkáltatói vagyoni tekintetében megindult felszámolási eljárás szükséges.

Összességében tehát a Bíróság az 1. cikk (1) bekezdés alkalmazása tekintetében úgy foglalt állást, hogy a „szerződéses átruházás” fogalmi körébe tartozik az a tényállás is, amelyben hatóság döntése alapján az egyik jogi személy támogatását beszüntetik, aminek okán a támogatott tevékenysége⁴⁵⁸ is (teljesen és véglegesen) megszűnik, illetve a támogatás beszüntetése azért történik, hogy azt egy másik – hasonló céllal működő - jogi személy számára biztosítsák.⁴⁵⁹

⁴⁵⁶ öffentliche Körperschaft, public authority

⁴⁵⁷ Itt elsősorban a Danmols (Mikkelsen) ítéletre hivatkozott a Bíróság.

⁴⁵⁸ A tevékenység jellege is lényeges szempontnak bizonyult. Itt ugyanis láthatóan nem gazdasági haszonszerzési céllal folyt tevékenységről volt szó.

⁴⁵⁹ Az ítélet a „vállalat, üzem vagy üzemszámát átszállása” fogalom értelmezése tekintetében is állást foglalt. Erre a részére a gazdasági egység fogalmának elemzése során tértünk ki.

Az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult nagy hatású gondolatról van tehát szó. A közszolgáltatások nyújtása céljából – tipikusan tehát az állam szervei, illetve önkormányzatok által - kötött szerződések „átruházása” az irányelv hatálya alá tarozik. Később is számos hasonló tényállással találkoztunk a bírósági gyakorlatban, pl. az Oy Liikenne, Hidalgo, Ziemann ügyekben. Az ezekben kifejtett tételek úgy összegezhetők, hogy amennyiben nem kifejezetten hatósági tevékenységet lát el az érintett egység, úgy a tevékenység átadása (természetesen egyéb feltételek megvalósulása esetén) az irányelv hatálya alá tartozhat. Lényegét tekintve ebbe a körbe tartozik a Collino-ügy is,⁴⁶⁰ amelyben a közigazgatás által fenntartott gazdasági egység átruházására került sor.

1.2.15. Az irányelv alkalmazása a közigazgatási szervezeti változások esetén (a hatósági tevékenység átadása-átvétele)

Az irányelv hatályára vonatkozó 1. cikk 1998. évi módosításakor az (1) bekezdés c) pontjának második mondatában szintén az Európai Bíróság gyakorlatában felmerült probléma, illetve annak megoldása jelent meg. Az 1977. évi eredeti szabályozás ilyen tárgyú rendelkezést egyáltalán nem tartalmazott. Az említett módosítás szerint a közigazgatási hatósági átszervezések nyomán megvalósult feladat-átruházás vagy a közigazgatási feladatoknak egyik hatóságról a másikra való átruházása (telepítése) nem minősül az irányelv hatálya alá tartozó átszállásnak.

A közigazgatási átszervezés mikénti megítélése a kilencvenes ével első felében merült fel az Európai Bíróság gyakorlatában, mégpedig a Henke-ügyben.⁴⁶¹ A Halberstadt-i Munkaügyi Bíróság az eredeti 1. cikk (1) bekezdésének értelmezése érdekében fordult az Európai Bírósághoz. Az ügy háttérében a német Sachsen-Anhalt Tartomány 1993. évi Községi Rendtartásának⁴⁶² (a továbbiakban: Rendtartás) rendelkezései húzódnak meg. A Rendtartás szerint a szomszédos községek közigazgatási tevékenységük hatékonyságának növelése érdekében közjogi szerződéssel⁴⁶³ igazgatási közösséget hozhatnak létre. Az igazgatási közösség, mint közigazgatási szerv olyan feladatokat lát le, amelyeket valamennyi (tag)község reá átruházott, illetve kivételesen olyanokat is, amelyeket csak egyes (tag)községek adtak át neki. A szóban lévő ügy felperesét Schierke község alkalmazta a polgármester titkárnőjeként. 1994. július 1. napi hatállyal a község más községekkel együtt igazgatási közösséget hozott létre, amelyre közigazgatási feladatokat (hatásköröket) ruházott át. Schierke község a felperes munkajogviszonyát⁴⁶⁴ 1994. július 5. napján felmondta. A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy a felmondás jogellenes, mert a BGB 613a. §-ba ütközik. Álláspontja szerint tehát a munkajogviszonya nem szűnt meg, hanem a BGB 613a. § szerint az újonnan

⁴⁶⁰ C-343/98. Renato Collino and Luisella Chiappero v. Telecom Italia SpA. [2000] ECR I- 6659.

⁴⁶¹ C-298/1994. Anette Henke v. Gemeinde Schierke und Verwaltungsgemeinschaft Brocken [1996] ECR I- 4989.

⁴⁶² Gemeindeordnung

⁴⁶³ öffentlich-rechtliche Vereinbarung, public-law agreement

⁴⁶⁴ A német közszolgálatban – hasonlóan a ma már az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetében szabályozott jogviszonyokhoz – a közigazgatási szervek is foglalkoztatnak munkavállalókat (a magán-munkajog hatálya alatt).

létrehozott igazgatási közösségre szállt át. A munkaügyi bíróság véleménye szerint az ügyben tehát az 1. cikk (1) bekezdésének hatálya volt kérdéses, és ennek tisztázására két kérdést tett fel az Európai Bíróságnak. Az első kérdés arra vonatkozott, hogy a Rendtartás szerinti igazgatási közösség létrehozása, illetve az igazgatási feladat- és hatáskörök átruházása az irányelv hatálya alá tartozik-e, azaz „vállalat, üzem vagy üzemrész” átruházásának tekinthető-e. A második kérdés (az első igenlő megválaszolása esetén) arra irányult, hogy az átszállás abban az esetben megállapodáson alapulónak tekinthető-e, ha az közjogi szerződés alapján valósul meg.⁴⁶⁵

A felperesi álláspont szerint az irányelv az adott esetben alkalmazandó, mivel a község legalább részben gazdasági tevékenységet folytat, illetve az európai bírósági gyakorlat szerint az irányelv a munkavállalók védelmét abban az esetben is biztosítani kívánja, ha az átszállás csak egy üzemrészt érint. Az ügyben a Bizottság is nyilatkozott. Javaslata arra irányult, hogy a Bíróság a kérdést összességében igenlően válaszolja meg. A bizottsági álláspont lényege az volt, hogy az az ügylet, amelynek során a közigazgatási feladatokat, illetve ezekkel együtt az ahhoz tartozó dolgokat (eszközöket) is átruházzák, és sor kerül a munkáltató megváltozására is, az irányelv alapján „átszállásnak” minősítendő. A közjogi jogállású egység annyiban minősülhet az irányelv szerinti „vállalatnak”, amennyiben nem hatósági feladatokat⁴⁶⁶ lát el, és ennek körében olyan személyeket foglalkoztat, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek. A brit kormány véleménye szerint csak abban az esetben lehet szó „átszállásról”, ha az érintett egység megőrzi identitását,⁴⁶⁷ azaz sor kerül a helyiségek, aktívák vagy munkavállalók átadására-átvételére. Ezen túl is: a helyi (községi) közigazgatási hatóság nem tartozik az irányelv (személyi) hatálya alá, mivel az elsősorban vagy kizárólag tipikusan közszolgálati tevékenységet folytat. A német kormány javasolta, hogy a Bíróság a kérdésre elutasító (nemleges) választ adjon. Megítélése szerint ugyanis az alapul fekvő ügylet nem „vállalat-átruházás”, mivel a község az irányelv alkalmazásában sem nem vállalat, sem nem üzem, hiszen nem gazdasági tevékenységet folytat. A német álláspont azt is hangsúlyozta, hogy az adott esetben nem került sor a községek igazgatási tevékenységének az igazgatási közösség általi folytatására, hiszen a Rendtartás alapján új igazgatási szerv jött létre, amely – hatáskörét tekintve – a községek helyére lépett.

A Bíróság válaszában az irányelv indoklására, különösen annak első fordulatra hivatkozott. Eszerint az irányelv célja, hogy a munkavállalókat a vállalati szervezet változása okán bekövetkező hátrányoktól védje, amelyek a nemzetgazdasági és közösségi szintű gazdasági fejlődés velejárói, és amelyek a vállalatok, üzemek, üzemrészek szerződéses átruházása vagy a vállalatok egyesülése révén valósulnak meg. A közigazgatás átszervezése, új szervezeti rendszerének kialakítása vagy a közigazgatási feladat- és hatáskörnek másik közigazgatási szervre való átruházása ezért nem „vállalat-átruházás” az irányelv alkalmazásában. A Bíróság szerint ezt az értelmezést erősíti, hogy az irányelv különböző nyelvű szövegeiben az átruházás

⁴⁶⁵ Ez a kérdés az első kérdésre adott válasz okán tárgyalanná vált, ezért ezzel a Bíróság nem foglalkozott.

⁴⁶⁶ hoheitliche Aufgabe, it does not exercise powers of a public authority

⁴⁶⁷ Látható, hogy a brit kormány a Spijkers-ügyben kialakult megközelítésre támaszkodott.

tárgya (vállalat: virksomhed, Unternehmen, entreprise, impresa, onderneming, empresa, yritys, företag, illetve üzem: bedrift, Betrieb, business, établissement, stabilimento, vestiging, establecimiento, centro de actividad), illetve a szerző fél (indehaver, Inhaber, Chef d'entreprise, imprenditore, ondernemer, empresário, empresario) fogalma azonos és egységes, azaz nem látszik ellentmondás a különböző nyelvek fogalom-használata között. A Bíróság úgy látta, hogy az alapügy tényállása szerinti szervezeti változás a közigazgatási feladatok hatékonyabb ellátását célozta, mégpedig a közigazgatási szervezet átalakításával, illetve az igazgatási feladatok átruházásával. Azt is megállapította, hogy a szóban volt tevékenységek hatósági tevékenységek. Még akkor is, ha ezeknek vannak bizonyos gazdasági vonatkozásai, ennek (az utóbbinak) alárendelt jelentősége van. Összességében tehát a Bíróság úgy látta, hogy a községi közigazgatási feladatoknak az igazgatási közösségre való átruházása nem az irányelv hatálya alá tartozó ügylet; nem valósítja meg a „vállalat, üzem vagy üzemrész átszállását.”

Látható, hogy a Bíróság – bár ezt a kifejezést az ítélet nem használja – a közigazgatási feladat- és hatáskört nem tekintette „gazdasági egységnek”, illetve ezek átruházását a „gazdasági egység átszállásának.” Az érvelés súlypontja ott van, hogy a hatósági tevékenység, még ha annak vannak is gazdasági-gazdálkodási vonatkozásai, nem az irányelv hatálya alá tartozik, elsősorban azért, mert az irányelv védelmi célja a gazdasági folyamatok, a gazdasági fejlődés okán megvalósuló szervezeti változásokra irányul. A gazdasági haszonszerzési cél tehát a gazdasági egységnek nem fogalmi eleme, azonban a tevékenység hatósági igazgatási jellege kirekeszti az irányelv hatálya alól az ilyen tevékenységet végző egységeket (még akkor is, ha ezek az egységek is vagyoni és nem vagyoni jellegű erőforrások szervezett működtetésével fejtik ki tevékenységüket).⁴⁶⁸

A luxemburgi Cour administrative által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban⁴⁶⁹ az Európai Bíróság a magánjogi jogállású vállalat közszférába való átvételének problémájával szembesült. A nagy érdeklődést kiváltott ügyben állást foglalt a luxemburgi, a portugál, az olasz kormány, valamint a Bizottság is. A Cour administrative előtti ügyben a felperes a Foprogest nevű munkáltató munkavállalója volt. A Foprogest jogállását tekintve a luxemburgi jog szerinti közhasznú egyesülés (magánjogi jogállású jogi személy) volt, amely munkanélküliek képzésével foglalkozott, az ő munkaerő-piaci helyzetük javítása érdekében. Tevékenységét döntően támogatásokból és adományokból finanszírozta. Az egyesülés tevékenységét 2001. január 1. napjától a hasonló hatáskörű minisztérium vette át, és ezt közigazgatási szolgáltatásként látta el. Ettől a naptól a felperest Luxemburg állam alkalmazta, másik

⁴⁶⁸ Az ítélet említett megközelítése, amely a közigazgatási tevékenység körében fennálló munkajogviszonyokat kivette az irányelv hatálya alól, alapvetően eltért a német munkajogban uralkodó felfogástól. Kohte – Pietzko nagy hatású munkájára is hivatkozva – arra utal, hogy a BGB 613a. § addig általánosnak tekintett célja szerint valamennyi munkajogviszony sorsának a szabályozása volt a Betriebsübergang esetére. Ez a felfogás tehát nem tett különbséget a munkajogviszonyok között aszerint, hogy azok a közszférában vagy a magánszférában állanak-e fenn. Más megközelítésben: a német munkajog üzem-fogalma „szektorsemleges” volt, magában foglalta a közjogi szervezeti egységeket is. Ld. Kohte 1997, 1741.

⁴⁶⁹ C-425/2002. Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative [2004] ECR 00000.

kettő ugyancsak az említett egyesüléssel korábban munkajogviszonyban állott személlyel együtt. Az alkalmazásra munkaszerződés alapján került sor. A felperes szerződése az állammal (illetve az azt képviselő miniszterrel) 1999. december 22. napján jött létre. A szerződés alapján a korábbi munkajogviszonyhoz képest lényegesen rosszabb feltételek mellett foglalkoztatták a felperest.⁴⁷⁰ Az előterjesztő bíróság rögzítette, hogy a felek megállapodtak a vállalat átruházására vonatkozó luxemburgi jogszabályok⁴⁷¹ alkalmazásában. Ennek okán, de számos korábbi ítélet⁴⁷² alapján is, a Bíróság elutasította az alperes azon érvelését, hogy az ügyben hatósági tevékenység kifejtéséről van szó, ezért az nem tartozik az irányelv hatálya alá. Megállapította, hogy az ügyben megvalósult a közösségi szabály szerinti vállalat-átruházás tényállása. Látható, hogy ebben az esetben a magánjogi jogállású munkáltatóval fennállott munkajogviszonyoknak hatóságra (közjogi jogállású jogi személyre) való átszállását tekintette a Bíróság az irányelv hatálya alá tartozónak.⁴⁷³

A 2000. szeptemberében megszületett Mayeur-ítéletben ismét a gazdasági egység átszállásának megítélése, azaz az 1. cikk (1) bekezdése volt az ügy⁴⁷⁴ tárgya. Az alaptényállás szerint a felperest 1989. szeptember 1. napjától foglalkoztatta munkajogviszonyban az APIM elnevezésű munkáltató. Az APIM egyesületi formában működött; alapszabálya szerint célja az volt, hogy Metz városában és környékén az iparüzési tevékenységet elősegítse. Ennek érdekében folyóiratokat és különböző ismertetőket állított elő, egyebek között a „Vivre á Metz” című magazint. A felperes ez utóbbi magazin hirdetési és reklám-tevékenysége körében dolgozott. Az APIM megszűnéskor, illetve tevékenységének Metz városa általi átvételekor 1997. szeptember 16. napján a felperessel közölték a munkajogviszonynak gazdasági okra alapított felmondását, mégpedig az „APIM tevékenységének megszűnésére” hivatkozva. A felperes 1998. február 10. napján fordult a hatáskörrel rendelkező francia döntőbírósághoz a munkajogviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása, illetve kártérítés iránt. Keresetében arra is hivatkozott, hogy ő volt az egyetlen munkavállaló, aki az APIM megszüntetése, illetve tevékenységének Metz városa általi átvétele következtében elvesztette a munkahelyét. A felperes utalt a Cour de cassation-nak a Code du Travail L. 122-12. cikkével⁴⁷⁵ kapcsolatosan kialakult gyakorlatára. Ennek lényege az volt, hogy a L. 122-12. nem alkalmazható azokban az esetekben, amikor magánjogi jogállású jogi személy tevékenységét közjogi jogállású, illetve a közjogi szabályok hatálya alatt álló közigazgatási szerv veszi át, ám alkalmazandó olyankor, ha e tevékenységet olyan közjogi jogállású jogi személy veszi át, amelyre egyébként a magánjogi jogszabályok hatálya alatt áll, azaz a francia jog szerint „közjogi gazdasági egységnek” tekintendő. A kereset szerint tehát a francia bírói gyakorlat beleütközött mind az irányelv betűjébe, mind szellemébe; a követelés tehát az irányelv rendelkezéseinek a felperes tekintetében való alkalmazására irányult.

⁴⁷⁰ Az ügynek ez a vonatkozása a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazását érinti.

⁴⁷¹ Az 1989. május 24-i törvény a munkaszerződésről.

⁴⁷² Ld. a Redmond Stichting, a Hidalgo és a Mayeur ügyeket.

⁴⁷³ A magyar munkajog a hasonló tényállásokat azonos szemléletben szabályozza (Mt. 86/D. §).

⁴⁷⁴ C-175/99. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM) [2000] I-07755. Az eljárás már az irányelv 1998. évi módosítását követően indult.

⁴⁷⁵ Amint említettük a L. 122-12. cikk a „vállalat átszállásának” (a munkáltató jogállása változásának) tényállását és jogkövetkezményeit szabályozza.

Az ügyet előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztő döntőbíróóság a francia ítélkezési gyakorlatot hasonlóan ítélte meg. Azt vitathatatlanak tűnt, hogy a felperes gazdasági tevékenységet folytatott, amely közvetlenül az említett magazin finanszírozására irányult, és a tényállás alapján az sem látszott kétségesnek, hogy az APIM tevékenységét Metz városa teljeskörűen átvette, ideértve az említett magazin megjelentetését és terjesztését is.

Az előterjesztő döntőbíróóság számára tehát „vállalat átszállása” fogalmának értelmezése merült fel, és ennek érdekében két kérdést terjesztett az Európai Bíróság elé. Az első arra irányult, hogy alkalmazandó-e az irányelv a tevékenységnek a magánjogi jogállású jogi személyről a közjogi jogállású jogi személy általi átszállása esetében. A másik – ezzel szorosan összefüggő – az volt, hogy a közigazgatási intézményre való átszállás esetében irányadó-e az irányelv rendelkezései. (A két kérdést a Bíróság együtt vizsgálta.)

A Bíróság az ítéletben azt szögezte le, hogy a RSZ 234. cikke alapján meghozott ítéletben nincs hatásköre a francia jog „service public administratif” (közigazgatási intézmény) fogalmának értelmezésére; csupán a közösségi jog értelmezésére vonatkozóan tehet olyan megállapításokat, amelyek az alapul fekvő ügyben irányadók lehetnek. A feltett kérdések lényegét abban látta, hogy alkalmazható-e, illetve milyen feltételek mellett alkalmazható az irányelv olyan tényállásban, amelyben az önkormányzat az általa a nyilvánosság számára nyújtott – korábban az önkormányzat érdekében eljáró magánjogi jogállású, nem üzleti haszonszerzési céllal működő egyesület által ellátott - hirdetési és információs tevékenységet maga veszi át.

Figyelemre méltó az ügyben a francia kormány álláspontja. Eszerint ugyanis az APIM, még ha a magánjogi jogszabályok hatálya alatt működött is, valójában közintézmény volt, amelyet közfeladat ellátásával bíztak meg, ennél fogva tevékenységének átvétele tulajdonképpen a közigazgatás szervezeti változásának tekintendő. Ennél fogva – utalt a francia kormány a Henke-ügyre- a tényállás nem tartozik az irányelv hatálya alá. Az említett érvelést több körülménnyel is megkísérelte alátámasztani. Rámutatott, hogy az APIM rendkívül szoros kapcsolatban állott Metz városával. E kapcsolat abban nyilvánult meg, hogy az egyesületet a polgármester kezdeményezésére hozták létre, választott önkormányzati képviselők vagy köztisztviselők látták el a vezetését, illetve döntően a város vagyoni eszközeinek felhasználásával működött, mégpedig a várostól húzott forrásokból. Tevékenységét közérdekből, a várossal kötött szerződés alapján végezte.

A Bíróság – a Henke-ügy alapján – arra mutatott rá, hogy a hatósági tevékenységgel szemben a gazdasági tevékenység, illetve annak átadása-átvétele az irányelv hatálya alá tartozik. E tekintetben különösen az irányelv 2. cikkének az átvevő fogalmát meghatározó rendelkezése lényeges. Ez minden természetes vagy jogi személyt átvevőnek minősít, aki az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott átszállás alapján a vállalat, üzem, üzemszámvetés tekintetében tulajdonosi pozícióba lép. A vállalat az irányelv értelmében tartós jelleggel létrehozott gazdasági egység, azaz személyek és

dolgok meghatározott gazdasági tevékenység érdekében szervezett összessége. E fogalom-meghatározás nem tartalmazza a gazdasági egység jogi formájára vagy finanszírozásának mikéntjére utaló elemet. Az irányelv rendelkezései tehát a Bíróság szerint nem engedik kizárni az átszállást annak hatálya alól pusztán azon az alapon, hogy az átvevő közjogi intézmény. A Henke-ítélet szerint csak a közigazgatási átszervezés, illetve a közigazgatási feladatok átadása nem tartozik az irányelv hatálya alá. A Bíróság szerint az irányelvnek kizárólag ez az értelmezése felel meg az irányelv céljának, azaz a gazdasági egység keretében fennálló munkajogviszonyok kontinuitása biztosításának. (A Bíróság utalt arra, hogy egyébként az ügyben még nem alkalmazott 1998. évi módosítás nyomán beiktatott 1. cikk (1) bekezdés c/ pont is ilyen értelmű rendelkezést tartalmaz.) Az APIM a Bíróság szerint tehát vitathatatlanul gazdasági (nem hatósági) tevékenységet folytató, mégpedig az átvevő szervezetétől elkülönült gazdasági egység volt. A Redmond Stichting ügy nyomán az sem lehetett kétséges, hogy a gazdasági haszonszerzési cél nélkül működő egységek is az irányelv hatálya alá tartoznak (amint azt az ítélet meghozatalának időpontjában már maga az irányelv is kimondotta).

A fentiekből kitűnően a Bíróság a gazdasági egység és az átvevő fogalmának aspektusából nem látta aggályosnak az irányelv alkalmazhatóságát. A tényálláshoz kapcsoló másik szempont az átszállás megállapításának kérdése volt. E körben a Bíróság – korábbi gyakorlata⁴⁷⁶ szerint – a gazdasági egység identitása megőrzésének szempontjait vizsgálta. Elsőként azt a körülményt, hogy az ügyben – nem vitatottan – az átadást megelőzőn megvalósított tevékenység azt követően is azonos maradt. Ezzel kapcsolatban azt szögezte le, hogy ez önmagában még nem vezethet az irányelv alkalmazásához, hiszen az identitását megőrző gazdasági egység átruházása nem a pusztán tevékenység változatlan folytatásával valósul meg, hanem ahhoz számos egyéb körülmény (a személyzet, a vezetők, a szervezet, az üzemi eljárások, esetleg a tárgyi vagyon) azonossága is szükséges.

A francia kormány és az alperes egyaránt arra hivatkoztak, hogy a gazdasági egység az átvételt követően – pusztán a francia közjogi szabályozás eredményeként – lényeges szervezeti és vezetési változáson ment keresztül. Ezen túl is azonban, a francia jog szerint a közjogi jogállású szervezet a munkajogviszonyokat nem tarthatja fenn, hiszen a munkavállalók az átvételt követően szükségképpen – a közigazgatási jog részét képező - közszolgálati jogviszonyba kerülnek. (Egyébként a Cour de cassation gyakorlata ezen az elvi alapon zárta ki a Code du Travail 122-12. cikkének hatálya alól a magánszférából a közszférába való átadás-átvételt. Másként: ezeket az eseteket a gazdasági egység működésének megszűnéseként fogta fel.)

A Bíróság szerint a nemzeti bíróságnak – megint csak a hagyományosnak tekinthető megközelítéssel – az alapul fekvő tényállás valamennyi lényeges elemének együttes (összegző) értékelésével kell vizsgálnia az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának megvalósulását. Ennek során nem zárható ki, hogy bizonyos lényeges elemek (vezetés, finanszírozás, szervezet stb.) változása a gazdasági egység megváltozásához vezet. „Az alapul fekvő ügyben nem ez a helyzet látszik fennállni” –

⁴⁷⁶ Ld. különösen a Spijkers, Süzen, Hidalgo, Daddy's Dance Hall ügyeket.

állapította meg a Bíróság, azzal, hogy a konkrét ügy megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.

Az ügynek az a jellegzetessége, hogy a közjogi jogállású szerv általi átvétel nyomán a munkajogviszonyok – de iure – fenntarthatatlanná válnak, a tényállás megkerülhetetlen kérdése volt (még kifejezett indítvány hiányában is). A Bíróság erre tekintettel úgy foglalt állást, hogy a nemzeti jognak az a rendelkezése, hogy ebben az esetben a munkajogviszonyt megszüntetnek kell tekinteni, az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének szabálya alkalmazását kívánja. Másként: e nemzeti szabályt a munkafeltételeknek közvetlenül az átruházással összefüggő, a munkavállaló hátrányára való megváltozásának kell tekinteni, és ebből folyóan úgy értékelni, hogy a munkajogviszony megszüntetésére (munkavállalói nyilatkozat esetén is) a munkáltató oldaláról került sor.

Az ítélet összegző következtetése az volt, hogy tevékenységnek a magánjogi jogállású jogi személytől közjogi jogállású személy (szerv) általi átvétele az irányelv hatálya alá tartozik – feltéve, hogy megvalósul az identitását megőrző gazdasági egység átszállása. Azt mondhatjuk tehát, hogy a közigazgatási jellegű (hatósági tevékenység) körében foglalkoztatott munkavállalókra az irányelv védelmi hatálya nem terjed ki. Ez a szempont jelenik meg az irányelv 1. cikk (1) bek. c) pontjában. Amennyiben azonban a tevékenység gazdaságinak minősíthető, még ha az nem is haszonszerzési céllal folyik, úgy az irányelv alkalmaznadó, azaz e munkavállalók nem zárhatók ki az abban biztosított védelemből. Az 1. cikk (1) bek. c) pont első mondata a Collino-ügy következménye: a gazdasági tevékenység megvalósulhat közjogias jogállású munkáltató révén is, ez azonban az irányelv tárgyi (és személyi) hatályát nem érinti. A gazdasági tevékenység fogalma a bírói gyakorlat nyomán tulajdonképpen negatív oldalról határozható meg: ilyenek minősül minden olyan (valamely munkatechnikai cél megvalósítására irányuló) tevékenység, amely nem minősül hatósági-közigazgatási jellegűnek. Sajtossága a fent említett tényállásoknak az is, hogy a nemzeti munkajog rendszertani jellegzetességei okán előállhat olyan helyzet is, hogy a munkajogviszony fenntarthatatlanná válik, hiszen a közjogi jogállású átvevővel az nem jöhet létre. Ez az ügylet nem tartozik tehát az irányelv hatálya alá, hiszen az átvevőt nem lehet munkáltatónak tekinteni. (Másként: vele a közszolgálati jogviszonynak valamilyen fajtája állhat csak fenn.) Ha pedig a munkajogviszony fennállhat ugyan, ám a rá vonatkozó erős közjogi jellegű szabályozás nyomán a munkafeltételek lényegesen változnának a munkavállaló hátrányára, úgy szóba jöhet a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazása.

1.2.16. Összegzés (az irányelv tárgyi hatálya: az identitását megőrző egység átadása-átvétele jogügylet révén)

Az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabály értelmezése és alkalmazása láthatóan mindvégig az irányelvhez kapcsolódó európai bírósági gyakorlat középpontjában állott. A mintegy két tucat ítélet tételei ma már az irányelv 1. cikkében tételes jogi rögzítést is nyertek. Erre figyelemmel lényegesnek tartjuk azt a megállapítást, hogy az 1998. évi módosítás a tárgyi hatályra vonatkozó korábbi

megítélési szempontokat nem változtatta meg; azok ma is irányadók.⁴⁷⁷ Erre egyébként az irányelv indokolása is kifejezetten utal. A bírói gyakorlatban a kilencvenes években mutatható ki némi elbizonytalanodás. A Schmidt-ügy nyomán kialakult gyakorlati és szakirodalmi bizonytalanságot a Süzen-ítélet megszüntette azzal, hogy lényegében visszatért a Spijkers-ügyben kialakított metodika alkalmazásához. Azt egy fontos szemponttal mindenestre gazdagította: a gazdasági egység körében fennálló erőforrások átruházásának megítélésénél a tevékenység jellegétől függően eltérő súllyal jöhetnek figyelembe az egyes Spijkers-kritériumok. Adott esetben, ha a tevékenység jellegénél fogva az emberi munkaerő a gazdasági egység meghatározó erőforrása, úgy a munkavállalók egy (meghatározó) részének átadása-átvétele is megvalósíthatja az identitását megőrző gazdasági egység átadását-átvételét.

1.3. A területi hatály

Az irányelv területi hatályára vonatkozó rendelkezést – 1977. óta változatlanul – az 1. cikk (2) bekezdése tartalmazza. Ennek alkalmazásával kapcsolatos európai bírósági döntés az elmúlt közel három évtized alatt nem született. Az említett szabály szerint az irányelv rendelkezéseit abban az esetben kell alkalmazni, ha az átszállással érintett vállalat, vállalatrész, üzem, üzembrész a RSZ területi hatálya alatt található.

Az üzem, illetve üzembrész tekintetében az uralkodó álláspont⁴⁷⁸ az, hogy azok abban az esetben találhatóak az EK területén, ha tényleges székhelyük, azaz lényegében az üzemi szervezet az EK területén van. A területi hatály szempontjából tehát az üzem fizikai (szervezeti) valósága a meghatározó, nem pedig az üzem tulajdonosának, illetve egyéb jogcímen jogosultjának a székhelye (lakóhelye).⁴⁷⁹ Ebből folyik tehát, hogy az irányelv – munkavállaló-védelmi céljából következően - nem tesz különbséget az üzemek, üzembrészek között aszerint, hogy a tulajdonos esetleg az EK-n kívüli székhellyel (lakóhellyel) rendelkezik-e. Ugyanígy nincs jelentősége annak a körülménynek sem, hogy az üzem stb. megszerzésére irányuló ügyletre az EK-n kívüli tagállam joga az irányadó.⁴⁸⁰

A vállalat vagy vállalatrész esetében ezzel a ténylegességgel szemben jogi kritérium kerül előtérbe,⁴⁸¹ nevezetesen a vállalat székhelye. E vonatkozásban az irányelv alkalmazásában nem alakult ki az európai társasági jog általános felfogásától eltérő megítélési szempont.⁴⁸² A vállalat székhelyének a legfelső irányító testület székhelyét kell tekinteni. Mindazonáltal – amint arra Birk idézett dolgozata utal – a vállalatrész esetében a vállalatvezetés (tényleges) székhelye nehezen lehetne a területi hatályt kijelölő körülmény. Megítélése szerint ezekben a tényállásokban – hasonlóan

⁴⁷⁷ Meyer 2004, 55.

⁴⁷⁸ MünchArbR/Birk § 19 Rn. 220.

⁴⁷⁹ Barnard 2000, 469.

⁴⁸⁰ von Alvensleben 1992, 157.

⁴⁸¹ MünchArb/Birk § 19 Rn. 220.

⁴⁸² Ld. Nemessányi 2004, 155.

az üzemhez – a ténylegességi elem áll előtérben: az a tény, hogy a vállalati szervezet részeként működő egység valamely tagállam területéhez kapcsolódik.⁴⁸³

A mondottakból az is következik, hogy az irányelv rendelkezései az ún. határokon átnyúlóan megvalósult átadás-átvételi ügyletek esetében is alkalmazandók. Ezt egyébként az irányelv indokolása is megerősíti, amikor a „közösségi szinten bekövetkező változásokra” utal.

1.4. Az időbeli hatály

Az irányelv időbeli hatályával kapcsolatban csak egy kérdésre térünk ki, mivel az arra vonatkozó szabály aggálytalan. Egy spanyol bíróság által kezdeményezett eljárásban merült fel az a kérdés, hogy lehet-e hivatkozni arra az átruházásra, amely olyan időpontban valósult meg, amelyben az irányelv a tagállamra nézve még nem hatályosult. A barcelonai szociális bíróság által feltett kérdés az irányelv 3. cikkének (3) bekezdésével, közelebről a munkavállaló által munkajogviszonyban töltött idő számításával volt kapcsolatos.⁴⁸⁴ Az eljárásban nyilvánvalóvá vált, hogy a vállalat átszállásnak időpontja – közel nyolc évvel - megelőzte azt az időpontot, ameddig a Spanyol Királyságnak az irányelvet át kellett vennie. A Bíróság szerint a korábban megvalósult átruházásra a csatlakozást követően sem lehet hivatkozni, illetve a hivatkozás csak az olyan átruházások esetében lehetséges, amelyek azt követően következtek be, hogy az irányelv az érintett tagállamra kötelezettséget ró.⁴⁸⁵

2. A munkajogviszonyok átszállása [3. cikk (1) bek]⁴⁸⁶

⁴⁸³ Nem érintjük az irányelv alapján kibocsátott nemzeti jogszabályok alkalmazásának kollíziós problémáját, elsősorban azért, mert az nem mutat fel különös jellegzetességet a transzfer-szabályok alkalmazása tekintetében. Itt is irányadóak az 1980. évi Római Szerződés 6. cikkének rendelkezései. Ld. Berke 2002, 105.

⁴⁸⁴ C-336/95. Pedro Burdalo Trejejo a. o. v. Fondo Garantia Salarial [1997] ECR I-2115.

⁴⁸⁵ Blutman 2003, 303.

⁴⁸⁶ Bár dolgozatunkban az irányelv rendelkezéseinek lehetőség szerinti teljes körű bemutatására törekszünk, a 3. cikk (4) bekezdésének részletes tárgyalásától eltekintünk. E szabály a (legalábbis több nyugat-európai államban) közkeletűen üzemi biztosítási rendszereknek nevezett intézmény problematikájával foglalkozik. A (4) bekezdés szerint e rendelkezések hatálya az öregség, rokkantság vagy halál esetére szóló ellátásokat nyújtó üzemi (vállalati) vagy a vállalati szint feletti ún. kiegészítő szociális (biztosítási) intézményekre terjed ki, közelebről azokra, amelyek a tagállamok törvényes (kötelező) szociális ellátási rendszerein kívül esnek. (A transfer-irányelvet egyébként – a tagállamok eltérő rendelkezései hiányában - nem kell alkalmazni ezekre az intézményekre.) A téma feldolgozása mellőzésnek az az indoka, hogy a magyar munkajog és szociális jog (a tételes jog és a joggyakorlat) számára ez a problematika lényegében ismeretlen. Az iránta megnyilvánuló irodalmi érdeklődés a hazai szakirodalomban alig mutatható ki. Úgy értékeljük, hogy e kiegészítő szociális ellátási rendszerek bemutatása és a hozzájuk kapcsolódó jogutódlási kérdések feltárása egyrészt szétfeszítette volna a dolgozat kereteit, másrészt a magyar munkajog számára ez idő szerint igen csekély eredményeket hozhatott volna. Feltétlenül említésre méltó azonban, hogy a közelmúlt hazai jogirodalmában megítélésünk szerint kiemelkedő értékű, a tárgykört is érintő áttekintést nyújtott Hajdú József. (Hajdú 2004) A szerző részletesen áttekinti az EU (akkori) tagállamaiban kialakult nyugdíjrendszerek jellemzőit. E körben kiemelt figyelmet fordít az ún. kiegészítő rendszerekre, amelyek sorában az általunk tárgyalt irányelv által érintett intézmény is helyet kap. Utal arra, hogy e kiegészítő rendszerekre vonatkozó közösségi jogi szabályok elsőként (még ha csak marginális jelentőséggel is) a 77/187/EGK irányelvben jelentek meg. A kiegészítő rendszerek harmonizálására vonatkozó közösségi jogszabály közvetlenül a transfer-irányelv 1998. évi módosítását megelőzően látott napvilágot. Hajdú József részletesen elemzi e jogszabályt, bemutatva, hogy az célját tekintve a közösségen belül mozgó munkavállalók és önfoglalkoztatók jogainak védelmére irányul.

Vitathatatlan, hogy az irányelv központi rendelkezése a 3. cikk (1) bekezdés első mondatában található. Ez az 1977. évi szövegváltozáshoz képest 1998-ban pontosító és egyszerűsítő szándékkal változott ugyan, ám tartalmi lényege a kezdetektől fogva azonos. Az említett szabály az 1. cikkben meghatározott (az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó) tényálláshoz a közösségi jogalkotó által fűzött legalapvetőbb joghatást rögzíti. Az átadás-átvétel nyomán az átadó jogai és kötelességei az átvevőre szállnak át mindazokban a munkajogviszonyokban, amelyek az átadás-átvétel időpontjában fennállnak. Ez – az említett uralkodó felfogás szerint a francia C.T. megfelelő szabályából átvett – lényegét tekintve a munkajogviszony egészében való, az abban fennálló valamennyi jogra és kötelességre kiterjedő átszállását rögzítő rendelkezés valósítja meg legalapvetőbben a jogalkotói célt, a munkavállalók védelmét. Ez az a szabály tehát, amely a munkáltatói alanycserét megvalósítja, biztosítja az individuális munkajogi (munkavállalói) pozíció folyamatosságának fenntartását.⁴⁸⁷

Az irányelv megfogalmazásából kitűnően a munkajogviszony átszállása automatikus, azaz ex lege következik be: az pusztán a gazdasági egység átadása-átvétele tényállásának megvalósulását igényli. Nincs tehát szükség a munkáltatói alanycsere bekövetkezéséhez sem egy-, sem többoldalú jognyilatkozatokra. A jogalkotó másképpen szólva anélkül cseréli ki a munkavállaló szerződéses partnerét, hogy tekintettel lenne a felek (és különösen a munkavállaló) ebbéli akaratára.⁴⁸⁸

Az irányelv nem tartalmaz kifejezett rendelkezést az alanycsere megvalósulásának időpontjára vonatkozóan. Más rendelkezésekből azonban nyilvánvaló, hogy ez a gazdasági egység fölötti hatalom tényleges megváltozásának az időpontja, az amikor az átadó az átvevő (munkáltatói) jogaiba lép,⁴⁸⁹ azaz a munkáltatói irányítási jog gyakorlásának lehetősége az átvevő számára megnyílik.

2.1. Az átszállással érintett munkajogviszonyok

A Bíróság egyik legkorábbi ítélete az irányelv 3. cikkének értelmezésével foglalkozott. Az ügyben⁴⁹⁰ eljáró dán bíróság 1983. február 3. napján fordult az

⁴⁸⁷ Berke 2001, 239.

⁴⁸⁸ Hasonló tényállásokban nyilvánvalóan más megoldások is elképzelhetők. Egy korábbi dolgozatunkban rámutattunk, hogy az Egyesült Államok munkajoga nem az európai megoldást választja, azaz nem cseréli ki automatikusan a munkáltatót. E megoldás tehát választási lehetőséget hagy a feleknek a jogviszony fenntartása tekintetében. (Hasonlóan a brit jognak az irányelv átvétele előtti szabályaihoz.) Ez nyilván a munkáltató oldalán különösen figyelemre méltó. Az Egyesült Államok joga az automatikus alanycsere mellőzésével tulajdonképpen választási lehetőséget biztosít az átvevő munkáltatónak abban a tekintetben, hogy a korábban a gazdasági egységben foglalkoztatott munkavállalók közül kikkel kívánja fenntartani a jogviszonyt (a neki tett szerződéses ajánlat révén), azaz gazdasági céljainak megvalósításában mely munkavállalókra tart igényt. Ld. Berke 2001b, 224. Nem célunk a problémakörhöz kapcsolódó gazdaság kérdések tárgyalása, ám rá kell mutatnunk, hogy a két alapvetően eltérő konstrukció lényegesen eltérő gazdasági hatásokkal jár, különösen a gazdasági egységek átadásához kapcsolódó költségek, illetve azok telepítése szempontjából. Az európai megoldás a munkavállaló-védelmi szempontot tartotta elsődlegesnek. Ebből persze egyúttal az is folyik, hogy a gazdasági egység reorganizációjának költségei is az átvevőt terhelik. Ennek nyilvánvaló konzekvenciái vannak az ún. működő tőke forgalmára, a vállalatfelvásárlási, ún. tőkekoncentrációs ügyletek költségeire is.

⁴⁸⁹ von Alvensleben 1992, 230.

⁴⁹⁰ 19/1983. Knud Wendelboe, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark a. o. v. Konkursboet L. J. Musik APS [1985] ECR 00457.

Európai Bírósághoz előzetes döntéshozatal végett. A dán bíróság előtti ügyben a felperesek az L. J. Musik APS munkavállalói voltak. A vállalt magnetofon-kazetták előállításával foglalkozott, és 1980. február 28. napján a fenyegető csődöt megelőzendő megszüntette a tevékenységét, illetve a munkavállalók, köztük a felperesek munkajogviszonyát felmondással megszüntette. Az illetékes dán csődbíróság röviddel ezt követően, 1980. március 4. napján megnyitotta a csődeljárást. A csődbíróság még ezen a napon úgy döntött, hogy engedélyezi az APS SPKR 534. nevű vállalkozásnak (ajánlata alapján) a vállalat megvásárlását, illetve a vállalat telephelyeinek másnaptól való használatát. A végleges szerződést csak 1980. március 27. napján kötötték meg, ám az ügy rendelkezett, hogy vevő a vállalat tevékenységét március 4. napja óta saját számlájára és kockázatára folytatta. Az új vállalat a felpereseket 1980. március 6. napjától magasabb díjazás ellenében, ám oly módon alkalmazta, hogy ők elvesztették az életkorukhoz kapcsolódó (besorolási) kedvezményeket. Ezt követően fordultak bírósághoz, kártérítési igényt terjesztettek elő az L. J. Musik APS (az átadó) ellen a munkajogviszonyuk jogellenes megszüntetése miatt, illetve – megállapítási keresetben – kérték, hogy a bíróság a (majdani) szabadságmegváltásuk mértékét (életkorukra tekintettel) határozza meg. A bíróság az utóbbi kérelemnek helyt adott, azonban a kártérítési igényt elutasította. Az elutasítás indoka az volt, hogy a vonatkozó dán törvény⁴⁹¹ alapján a vállalat eladója szabadult a munkavállalókkal szembeni kötelességei alól, hiszen e kötelességek a vállalt átruházásával a szerző félre szálltak át. Az ítélet elleni fellebbezést követően a fellebbezési bíróság azzal a kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz, hogy az irányelvből következik-e a tagállamoknak olyan szabályok megalkotására vonatkozó kötelessége, miszerint a vállalat megszerzője az átszállás időpontjában már munkajogviszonyban nem álló munkavállalókkal szemben is köteles helytállni a szabadságmegváltás iránti igényekért.

A Bíróság leszögezte, hogy az irányelv nem alkalmazandó, ha az átruházó vagyona felszámolási eljárás indult, és az érintett vállalat vagy üzem a csődvagyonba tartozik. E rendelkezés ugyanakkor nem zárja ki a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy az irányelv elveit alkalmazzák ezekben az esetekben is.⁴⁹² A munkajogviszonyok átszállásának kérdésében a Bíróság a 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezésével járt el. Megállapította, hogy e rendelkezésből (a különböző nyelveken egyaránt) az következik, hogy az irányelv csak azokat a munkavállalókat érinti, akiknek a munkaszerződése vagy munkajogviszonya az átszállás időpontjában fennáll, illetve nem érinti azokat, akiket ebben az időpontban már nem foglalkoztatnak az átadó munkáltatónál. A Bíróság rendszertani értelmezéssel is ugyanerre a következtetésre jutott. A 3. cikk (3) bekezdése ugyanis a tényállás keletkezésekor úgy rendelkezett az üzemi biztosító pénztárakkal kapcsolatban azt a megkülönböztetést alkalmazta, hogy azok a szabályok a „munkavállalókra” és „olyan személyek igényeire vonatkoznak, akik az átszállás időpontjában már kiváltak⁴⁹³ az átadó üzemből”. Figyelemmel arra, hogy a 3. cikk (1) bekezdésében ez a disztinkció

⁴⁹¹ 1979. évi 111. tv. a munkavállalók helyzetéről a vállalatok átruházása esetén. (A törvény a transzfer-irányelv átvétele érdekében született.)

⁴⁹² Miként a magyar munkajog is így jár el.

⁴⁹³ bereits aus dem Betrieb des Veräusserers ausgeschieden sind, persons no longer employed

hiányzik, a korábbi munkavállalók munkajogviszonyára az (1) bekezdés nem alkalmazandó. Ez az értelmezés a Bíróság szerint az irányelv céljának is megfelel, amely ugyanis az, hogy a munkajogviszonyokat a lehető legtovább korábbi állapotukban tartsa fenn, és ezt szolgálja a kollektív szerződés fenntartásának a kötelessége, illetve felmondással szembeni védelemre vonatkozó rendelkezés is. Ezek a rendelkezések csak azokat a munkavállalókat érinthetik, akiket az átszállás időpontjában még foglalkoztatnak.

Azt, hogy a munkaszerződés vagy a munkajogviszony az átszállás időpontjában fennáll-e, a nemzeti jog előírási szerint kell eldönteni, azzal azonban, hogy ennek során figyelemmel kell lenni az irányelv eltérést nem engedő rendelkezéseire. Ezek körében kiemelkedő a 4. cikk (1) bekezdése, amely mind az átruházó, mind a szerző fél számára tiltja az átszállás tényével indokolt felmondást. A nemzeti bíróságnak tehát az a kötelessége, hogy ennek alapján döntsön abban a kérdésben, mely szerint az átszállás időpontjában a munkavállalók munkaszerződése vagy munkajogviszonya még a vállalkozáshoz kapcsolódott-e. A Bíróság összegzése szerint tehát a tagállam nem köteles olyan szabályok megalkotására, amelyek a szerző felet arra kötelezik, hogy az átvételkor már munkaviszonyban nem állók igényeiért is álljon helyt.

A Bíróság tehát viszonylag korán állást foglalt az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyok kérdésében, megállapítva, hogy az irányelv nyelvtani és rendszertani értelmezéséből egyaránt az következik, hogy az csupán az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződések, illetve munkajogviszonyok tekintetében alkalmazandó. Az átvevő munkáltató kötelességei tehát nem állnak fenn azokkal a munkavállalókkal szemben akiknek munkajogviszonya az átadáskor „nem kötődik” az átszállással érintett vállalathoz, üzemhez, üzembrészhez. Ennek a kötődésnek a fennállta a nemzeti jog rendelkezései szerint ítéltetők meg.

A gazdasági egységgel való kapcsolat ugyanakkor nemcsak abban az összefüggésben merülhet fel, hogy fennállnak-e egyáltalán a munkajogviszonyok a gazdasági egység átadásának-átvételének időpontjában. Lehetséges, hogy a munkajogviszonyok a jogelőddel fennállnak, azonban azoknak a gazdasági egységgel (általában az ún. üzembrészsel) való kapcsolata vitás. Ez leginkább olyan tényállásokban merül fel, amelyekben a munkavállaló a vállalat (vállalkozás) valamely központi igazgatási egységében teljesít. A Bíróság ezzel a kérdéssel a Botzen-ügyben foglalkozott.

2.2. A Botzen-ügy:⁴⁹⁴ a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok

Az irányelv tárgyi hatályának, közelebbről az átszállással érintett munkajogviszonyoknak másik aspektusát érintette tehát a Botzen-ítélet. Magának az ügynek az alapvető kérdése a holland jog sajátos fizetésképtelenségi eljárásának (ld. alább) megítélése volt, ám az eljáró holland bíróság ahhoz kapcsolódóan további kérdéseket is feltett az Európai Bíróságnak. Az alapügyben a felszámolási eljárással fenyegetett munkáltató – a munkahelyek megmentése érdekében – új gazdasági

⁴⁹⁴ 186/83. Arie Botzen a. o. v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij B. V. [1985] ECR 00519.

társaságot alapított. A két vállalat között szerződés jött létre, amely arról rendelkezett, hogy az újonnan alapított vállalat átveszi az alapító egyes részlegeit (szervezeti egységeit), az ezekben foglalkoztatott valamennyi munkavállalóval együtt, illetve ezen túl olyan munkavállalókat is, akik nem az átvett szervezeti egységekben dolgoztak, hanem a vállalat igazgatási szervezetében. Az utóbb említett munkavállalókat, köztük az ügy felperesét a csődgondnok elbocsátotta. A felperesek álláspontja szerint az elbocsátás jogellenes volt, mert munkajogviszonyuk ipso iure átszállott az új vállalatra. Az eljáró holland bíróság arra vonatkozó kérdéseket tett fel a Bíróságnak, hogy az irányelvnek a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó rendelkezéseit azoknak a munkajogviszonyoknak a tekintetében is alkalmazni kell-e, amelyek – teljesítésük során - nem kizárólag az átruházással érintett vállalatrész eszközeihez kapcsolódnak. Ehhez kapcsolódóan – közelebbről – arra irányult a bíróság kérdése, hogy a vállalat igazgatási szervezetében foglalkoztatottakat is érinti-e az átszállás joghatása. E munkavállalók az átruházott vállalatrész számára is végeztek tevékenységet, azonban az átadó és az átvevő megállapodása rájuk nem vonatkozott.

A Bíróság az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből indult ki. Ez arra mutatott, hogy a munkajogviszonyok átszállásának joghatása csak az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott ügyletek alapján következik be. A felek eltérően ítélték meg a kérdést: az alperes szerint az átszállás csak a teljes vagy csaknem teljes munkaidejében az érintett vállalatrész keretében foglalkoztatott munkavállalóra terjed ki, míg a Bizottság álláspontja szerint az érintett munkavállalók meghatározásánál az a döntő, hogy a munkajogviszonybeli kötelességeiket mely vállalati szervezeti egység volt jogsúlt konkretizálni.⁴⁹⁵

Az ítélet – napjainkig irányadóan – a bizottsági álláspontot tette magáévá. Indokolása rendkívül figyelemre méltó. A Bíróság szerint a munkajogviszony tartalmilag munkavállalók és azon vállalat- vagy üzemszék közötti kapcsolattal határozható meg, amelyhez a munkavállalók feladataik teljesítése tekintetében kötődnek. Az átszállással érintett munkavállalók körének meghatározásához ennél fogva elégséges annak megállapítása, hogy a munkavállaló mely vállalat- vagy üzemszékhez tartozik az imént a Bizottság által kifejtett értelemben. Az ítélet tehát a vállalat igazgatásában foglalkoztatottakra nem terjesztette ki az irányelv hatályát: azok a munkavállalók akik az átruházott vállalatrészhez, illetve ennek üzemi eszközeihez kapcsolódóan is végeznek bizonyos (általános igazgatási) feladatokat, ám nem az átadott szervezeti egység keretében foglalkoztatják őket, nem érintettek az irányelv által előírt joghatásban.

Az irányelvben lefektetett szabály, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok átszállása azt is magával hozza, hogy a gazdasági egységből a jogelődnél végrehajtott szervezeti változtatás okán az átadás-átvétel időpontját megelőzően kivált munkavállalót az átszállási joghatás nem érinti. A munkáltató a

⁴⁹⁵ Ez a megközelítés lényegében arra utal, hogy a munkajogviszony ahhoz a szervezeti egységhez kötődik, ahonnan, illetve amelyben foglalkoztatott munkavállalótól a munkavállaló a munkáltatói utasítást kapja. A magyar munkajogban a Bíróság szóhasználatával azonos munkáltatói konkretizálási jogot Kiss György alkalmazza. Ld. Kiss 2005, 177.

munkavállalót másik szervezeti egységbe „oszthatja be”, és ezzel az „üzemhez tartozását” megszüntetheti.

2.3. A munkajogviszonyok automatikus átszállása

A Berg-ügyben⁴⁹⁶ a Bíróság úgy foglalt állást, hogy a munkáltató pusztán az átruházás tényénél fogva, a munkavállaló hozzájárulása nélkül szabadul a munkajogviszonyból származó köteleitől.⁴⁹⁷ Ez a korai álláspont egyértelműen arra utal, hogy a Bíróság a munkajogviszonyok átszállásnak joghatását automatikusan beálló jogkövetkezményként fogta fel. A vállalat, üzem, üzemrész átruházásához ipso iure fűződik hozzá a munkajogviszonybeli jogok és köteleességek átszállása is.

Az 1991-ben megszületett D’Urso-ítélet két tekintetben is jelentős az irányelv alkalmazása szempontjából. Az ügy⁴⁹⁸ egyrészt a munkajogviszonyok átszállásnak kérdését, másrészt az irányelvnek a munkáltató fizetéseképtelensége esetében való alkalmazását érintette. Az ügyben az olasz jog különleges igazgatás⁴⁹⁹ alatt álló alperese e különleges eljárás során a vállalatát a Nouva EMG társaságnak adta el. Az adásvételi szerződés, valamint a szakszervezetekkel kötött megállapodás alapján a vevő 940 munkavállalót is átvett, azonban 518 munkavállaló az eladóval maradt munkajogviszonyban. A vonatkozó olasz jogszabályok szerint az ő munkajogviszonyuk megszűnt és munkabérüket ezt követően a különleges eljárások lebonyolítására létrehozott pénzalap fizette meg. A felperesek az utóbb említett 518 munkavállaló közé tartoztak.; keresetüket annak megállapítására nyújtották be, hogy a munkajogviszonyuk a vevővel (a Codice Civile 2112. § alapján) változatlanul fennmarad. Az olasz bíróság első kérdése tehát az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első albekezdésének értelmezésére vonatkozott, közelebbről arra, hogy az átruházás időpontjában fennálló valamennyi munkajogviszony – pusztán az átruházás tényénél fogva – automatikusan átszáll-e a vevőre. A Bíróság a kérdés megválaszolásakor – hasonlóan számos más üggyhez - az irányelv céljából indult ki. Megállapította, hogy e cél a munkavállalók jogainak a vállalat átruházása esetében való biztosítása és e körben annak a lehetőségnek a fenntartása, hogy a gazdasági egységhez tartozó munkajogviszonyok a vevővel változatlan feltételek mellett folytatódjanak. A Bíróság a Botzen-ügyben⁵⁰⁰ született ítéletére hivatkozva azt is leszögezte, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdésében rögzített joghatás kiterjed minden olyan jogra és köteleességre, amely azokból az eladóval fennálló munkajogviszonyokból származik, amelyek az átruházással érintett vállalat vagy üzem feladatainak megvalósításához (tevékenységének ellátáshoz) szükségesek. Harmadsorban utalt a Bíróság arra is, hogy korábbi gyakorlata szerint⁵⁰¹ az irányelv rendelkezései kényszerítő jellegűek abban az értelemben, hogy azoktól a munkavállaló hátrányára nem lehet eltérni. Az irányelv

⁴⁹⁶ Ld. V.1.2.12.

⁴⁹⁷ Azzal, hogy a tagállam az átadó munkáltató kötelezeti pozícióját fenntarthatja az irányelv 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése alapján.

⁴⁹⁸ C-362/1989. Giuseppe d’Urso, Adriana Ventadori a. o. v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA a. o. [1991] ECR I-04105.

⁴⁹⁹ Ausserordentliche Verwaltung, special administration procedure

⁵⁰⁰ Ld. V.2.2.

⁵⁰¹ Itt a Daddy’s Dance Hall ügyre utalt a Bíróság.

által a munkavállaló számára biztosított jogok tehát nem függenek sem az eladó, sem a vevő nyilatkozatától, sem pedig a munkavállalói érdekképviseltekétől, de a munkavállalótól magától sem. Kivétel az alól a szabály alól csak az lehet, hogy a munkavállaló az átszállást követően nem kívánja fenntartani a munkajogviszonyt a vevővel. Ebből az következik a Bíróság szerint, hogy az átruházott vállalattal fennálló munkajogviszonyok nem maradhatnak fenn az eladóval.

Ez ellen az értelmezés ellen az alperesek és az olasz kormány is több ellenérvet hoztak fel. Az első szerint az értelmezés közvetlenül érinti a vállalkozás szabadságát.⁵⁰² A Bíróság ezzel szemben arra hívta fel a figyelmet, hogy a vállalkozás szabadságának korlátozása éppen az irányelv céljából következik, hiszen az arra irányul, hogy a munkajogviszonyból származó köteleességeket a vevőre ruházza. A második ellenérv szerint az irányelv kényszerítő szabály jellege arra vezet, hogy kérdésessé teszi a szakszervezetekkel az átszállás kérdésében, illetve az érintett munkavállalók létszámára vonatkozóan megkötött megállapodások érvényességét. A Bíróság ezt az érvelést sem tette magáévá. Álláspontja szerint ugyanis az irányelv rendelkezései valamennyi érintett jogalanyra nézve kényszerítő jellegűek, ideértve a szakszervezeteket is, amelyek ezért sem az eladóval, sem a vevővel nem köthetnek eltérő megállapodást. A harmadik – gyakorlati szempontból leginkább figyelemre méltó - alperesi érv az volt, hogy amennyiben az irányelv akadályt gördít a „feleslegessé vált” munkavállalóknak az eladóval munkajogviszonyban tartása elé, úgy ez valójában hátrányos a munkavállalókra, hiszen ha a vevőnek őket is át kell vennie, ez „elrettentő” hatású lehet a potenciális ügylet szempontjából. Valamennyi munkavállaló átvétele olyan terheket okozhat, ami a munkajogviszonyok tömeges megszüntetésével járhat.⁵⁰³ A Bíróság irányelv-értelmezésére azonban ez az érv sem volt hatással. Álláspontja szerint ugyanis az irányelv számolt az említett módon előálló helyzetekkel. 4. cikkének (1) bekezdése csupán a magára az átszállásra alapított munkáltatói felmondásokat tiltja el, nem akadályozza azonban a gazdasági, technikai vagy szervezeti-szervezési okból való munkáltatói felmondást. Ez adott esetben az eladó terheinek a csökkentését is lehetővé teszi, de szolgálhat a vevő javára is. Elutasítva tehát valamennyi, a kialakult európai bírósági gyakorlat ellen szóló érvet, a Bíróság leszögezte, hogy a pusztán átruházás ténye valamennyi az átruházás időpontjában fennálló munkajogviszonynak az automatikus átszállását eredményezi. Hasonlóan foglalt állást a Bíróság Rotsart de Hertaing ügyben is.⁵⁰⁴

2.4. A munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek változatlan átszállása

A Rask-ügy⁵⁰⁵ alaptényállásnak egyik eleme az volt, hogy az üzem (adott esetben a vállalati kázinó) átvételét követően az átvevő vállalat egyoldalúan változtatta meg a munkafeltételeket, amennyiben módosította a munkadíj megfizetésének időpontját, valamint az egyes munkabér-elemeket (anélkül, hogy ez érintette volna a munkadíj összegét). Az ügyet előterjesztő dán bíróság egyik kérdése az irányelv 3.

⁵⁰² unternehmerische Freiheit, freedom to carry on business

⁵⁰³ Ez az érv kétségtelenül szerepet játszik abban, hogy számos Európán kívüli állam (pl. a már említett Japán vagy az Egyesült Államok) nem alkalmazza a munkajogviszonyok automatikus átszállásának elvét.

⁵⁰⁴ C-305/94. Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoit SA and IGC Housing Service SA [1996] ECR I-5927.

⁵⁰⁵ Ld. V.1.2.6.

cikkének értelmezésére vonatkozott, közelebbről arra irányult, hogy az átvevő munkáltató jogosult-e egyoldalúan változtatni a munkadíjfizetés időpontján vagy a munkadíj összetételén.

A Bizottság az alperessel együtt azt fejtette ki, hogy az említett egyoldalú változtatások abban az esetben jogszerűnek tekinthetők, ha azokat – függetlenül a vállalat átruházásától – a nemzeti jog megengedi. A Bíróság a munkafeltételek megváltoztathatóságának megítélésénél az irányelv részleges jogharmonizációs céljából indult ki. Kifejtette, hogy az irányelv nem kíván a közösségi tagállamokban teljes körűen azonos munkavállaló-védelmi szintet biztosítani. Célja csupán az, hogy a munkavállaló jogait azon a szinten biztosítsa a munkajogviszony átszállását követően, amely megfelel az átszállást megelőző, a nemzeti jog szerinti védelemnek.

Amennyiben tehát a nemzeti jog a vállalat átruházásától függetlenül lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkafeltételeket egyoldalúan (akár a munkavállalóra hátrányosan) megváltoztassa, úgy ez a munkáltatói jog az átszállást követően is fennáll. Mondhatnánk azt is, hogy az átvevő egyoldalú változtatási lehetősége azonos az átadó változtatási lehetőségével, azaz mintegy az is átszáll a munkajogviszonybeli egyéb jogokkal és köteleességekkel együtt. Másként: a munkajogviszonyok az irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján az átszállás időpontjában fennálló tartalommal szállnak át az átvevő munkáltatóra, azonban az átszállás (önmagában) a nemzeti jog által biztosított munkáltatói jogkört nem szűkíti. A munkajogviszony tartalmát – munkaszerződés, kollektív szerződés vagy jogszabály alapján – adó jogok és köteleességek változatlansága fogalmilag a munkáltató egyoldalú döntési, illetve utasítási jogára is vonatkozik.

A 3. cikk (1) bekezdés első albekezdése tehát lényegében arra irányul, hogy az átvevőt a fennálló munkajogviszonyokban hitelezői és egyúttal adósi pozícióba is hozza. Az Abels-ügyben a bíróság lényegében azt fejtette ki, hogy ez az adósi pozíció azokat a követeléseket is érinti, amelyek az átszállást megelőzően keletkeztek, azonban még nem váltak esedékessé, azaz lejárttá. (Meg kell jegyeznünk, hogy ez egyúttal persze a munkavállaló adósi pozíciója tekintetében is igaz az imént említett munkáltatói követelések viszonylatában.)

A kötelmi alanycsere nyomán a felek közötti jogviszony (a munkavállaló és az új munkáltató között) változatlan marad; az átvevő teljes körűen az átadó jogaiba és kötelezettségeibe lép. Ennek a tételnek egyik leglényegesebb következménye az, hogy a munkavállaló az átadás-átvételt (a jogutódlást) követően keletkező jogai tekintetében hivatkozhat a korábban fennállott munkajogviszonyra. Másként: a jogelődnél és a jogutódnál fennállott munkajogviszonyokat egybe kell számítani. Mindazoknál a későbbi munkavállalói igényeknél tehát, amelyeknél a fennállott munkajogviszony hosszának jelentősége lehet, a munkavállalói igény meghatározásánál tekintettel kell lenni a korábbi munkáltatóval fennállott munkajogviszonyra. Ezek a munkavállalói igények nyilvánvalóan igen sokfélék lehetnek, de feltétlenül (és jellegzetesen) ebbe a körbe tartoznak a felmodási idővel, esetleges végkielégítéssel, a munkajogviszony hosszától függő szabadságok is. Az igények jogcíme ebből a szempontból közömbös,

azaz azok nyugodhatnak jogszabályon, kollektív szerződésen, üzemi megállapodáson is. Von Alvensleben helytállóan utal arra, hogy azoknál a munkavállalói igényeknél is figyelemmel kell lenni a korábbi munkajogviszonyra, amelyek a jogutód munkáltató által (egyoldalú munkáltatói intézkedéssel) kialakított üzemi gyakorlat (szokás) alapján állnak fenn.⁵⁰⁶ Ezzel szemben az átvevő is hivatkozhat a korábban fennállott munkajogviszonyra mindazon követeléseivel kapcsolatban, ahol ez szóba jöhet, illetve a korábbi jogviszony-időtartamnak jelentősége lehet.

2.5. Az irányelv munkajogviszonyok átszállására vonatkozó rendelkezésének jogi természete

A Daddy's Dance Hall ügyben a dán Legfelsőbb Bíróság által az Európai Bíróságnak feltett egyik kérdés arra irányult, hogy a munkavállaló lemondhat-e az irányelv által biztosított jogairól oly módon, hogy a lemondásból származó hátrányok más előnyök révén kiegyenlítődnék és a munkavállaló – összességében szemlélve – nem kerül hátrányosabb helyzetbe. Az ügy e vonatkozásával kapcsolatosan Nagy-Britannia kormánya is állást foglalt. Az általa kifejtettek szerint a jogról való lemondás érvénytelen, mivel az irányelv által biztosított védelem kogens természetű.⁵⁰⁷ Kifejti a brit kormány azt is, hogy a munkavállaló számára az ilyen lehetőség csak abban az esetben, illetve annyiban áll nyitva, ha és amennyiben a joggal már az átadóval szemben is rendelkezett, hiszen az irányelv szándéka szerint az átvevőt ugyanabba a helyzetbe akarja hozni, mint amilyenben az átadó volt. A munkavállaló tehát megállapodhat az átvevővel a munkafeltételek (szerződéses feltételek) megváltoztatásában, azonban csak olyan korlátok között, amelyek már az átadóval fennállott munkajogviszonyban is irányadók voltak. A Bíróság ezt a nézetet magáévá tette.

Érvelése szerint az irányelv célja az, hogy a munkavállaló munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó igényei az átszállást követően is fennmaradjanak. E védelmi cél kényszerítő természetű és mint ilyen megvonja a felek rendelkezési jogát. A Bíróság szerint tehát az irányelv rendelkezései, különösen a felmondás elleni védelemre vonatkozók kényszerítő jellegűek, ezért azoktól a munkavállaló hátrányára(!) nem lehet eltérni. Látható, hogy a Bíróság a kényszerítő jelleget egyoldalúan abban az értelemben fogja fel, hogy az érvényes eltérés csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) lehetséges.⁵⁰⁸ Ebből az következik, hogy a munkavállaló a jogairól nem mondhat le, e jogok csökkentése még a munkavállaló hozzájárulásával sem érvényes. E körülményen a Bíróság szerint még az sem változtat, hogy a munkavállaló (mint a szóban lévő esetben is) a munkajogviszony módosulása nyomán az általa elszenvedett hátrányokat kiegyenlítő előnyökhöz jut.

⁵⁰⁶ von Alvensleben 1992, 239.

⁵⁰⁷ A kogens magánjogi szabály természetére – itt is felhívhatóan – szemléletesen világít rá Lábady Tamás: „Kogens a szabály akkor, ha a joghatás valamely tényállás beálltához kényszerítőleg hozzá van kötve, tekintet nélkül arra, hogy a joghatásban érdekelt személy e hatást akarja-e vagy sem.” Lábady 1997, 200. Az ítélet a kogencia megjelölésére a „zwingende Bestimmungen”, illetve a „mandatory provisions of the Directive” kifejezést használja.

⁵⁰⁸ A kényszerítő jellegnek ezt a sajátosságát nevezi Lábady Tamás az előző lábjegyzetben említett munkájában klauzikálisan kogensnek. Ld. Lábady 1997, 201.

A Bíróság az imént említett álláspontjával kapcsolatban utalt a Mikkelsen-ügyben kifejtettekre. Ott ugyanis – több más esethez hasonlóan - leszögezte, hogy az irányelv a tagállamok jogszabályainak csupán részleges harmonizációjára törekedett, nem kívánt valamennyi tagállam tekintetében teljesen azonos védelmi szintet kialakítani. Az irányelv tehát azt biztosítja, hogy a munkavállaló a vállalat, üzem, üzemszámvetés megalkotójával szemben ugyanolyan védelemben részesüljön, mint amelyen az átruházóval szemben megillette. Ebből az folyik, hogy ha a nemzeti jog általában, illetve ezért az átruházóval szemben is megengedi a munkavállaló számára a jogról való lemondást (különösen pl. a felmondási védelem tekintetében), úgy e jogot önmagában nem zárja ki az, hogy a vállalatot, üzemet, üzemszámvetést időközben átruházták, és a munkavállaló az erre irányuló megállapodást már az átvevővel köti meg. Mivel az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerint a munkajogviszonybeli jogokat és köteleességeket illetően az átvevő az átadó jogaiba lép, a munkajogviszony az átvevővel szemben ugyanolyan feltételek mellett módosítható, mint amilyenek az átadóval szemben fennállottak.

A Temco-ügy második kérdése⁵⁰⁹ tulajdonképpen ugyancsak a munkajogviszonyok automatikus átszállására vonatkozó szabály természetének kérdését vetette fel. Az Európai Bíróság Itt is hangsúlyozta a szabály kényszerítő (kógens) természetét, amelyből következően az átszállási joghatás bekövetkezése nem függ az érintettek hozzájárulásától. Noha az irányelv a munkavállaló tekintetében is kényszerítő, a Bíróság megerősítette a Katsikas-ügyben⁵¹⁰ ügyben kifejtetteket. Elismerte ugyanis a munkavállaló ellentmondási jogát, illetve azt, hogy a kényszerítő jelleg kérdése a nemzeti jog rendelkezései szerint ítélandó meg: az átadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés felmondható, de az az átvevővel fenn is maradhat. A Bíróság tehát összességében arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv nem zárja ki a munkavállaló ellentmondását az átszállási joghatással szemben.

2.6. A munkavállaló ún. ellentmondási joga

A Katsikas-ügyben⁵¹¹ a Bíróság mondhatni meglepetésszerűen új jelenséggel⁵¹² találta szemben magát, közelebbről azzal, hogy egyes tagállamok munkajoga (bírói gyakorlata) – bár a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességeknek a vállalat, üzem, üzemszámvetés átruházása esetében való átszállásából indul ki – lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy az automatikus joghatás⁵¹³ bekövetkezését egyoldalú nyilatkozatával megakassza. E tagállami gyakorlat jellegzetes példája napjainkig a német munkajog, és tulajdonképpen az Európai Bíróság a szóban forgó ügyben

⁵⁰⁹ Ld. V.1.2.10.

⁵¹⁰ Ld. a következő alpontot.

⁵¹¹ C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. [1992] ECR I-06577.

⁵¹² Bár a Berg-ügynek (V.1.2.12.) már volt ilyen vonatkozása. Ld. von Alvensleben 1992, 235. Az ügyben Mancini főügyész álláspontja szerint „egyébként minden munkavállalót megillet az a jog, hogy munkajogviszonyát szabad akaratelhatározásából megszüntesse.”

⁵¹³ A d’Urso ügyben a Bíróság kifejezetten a munkajogviszony automatikus átszállásának fordulatát használta.

legitimálta a német jognak ezt a megoldását. A kilencvenes évek elején két német munkaügyi bíróság (Arbeitsgericht Bamberg és Arbeitsgericht Hamburg) fordult az Európai Bírósághoz előzetes döntéshozatal érdekében; mindkettő azonos kérdéseket tett fel a Bíróságnak.

A bambergi bíróság előtt folyamatban volt ügyben a felperest egy étteremben foglalkoztatták, amelyet 1990. április 2. napi hatállyal haszonbérbe adtak. A haszonbérleti szerződés úgy rendelkezett, hogy a haszonbérbe vevő harmadik személy „mentesíti” a haszonbérbe adó munkáltatót minden a munkavállalóval szemben fennálló kötelezettsége, különösen a munkadíj és egyéb kiegészítő díjazások megfizetése alól. A munkavállaló ugyanakkor megtagadta a munkavégzést az átvevő számára. Erre hivatkozva az alperes munkáltatót őt elbocsátotta. Az alperes – némileg ellentmondásosan – arra hivatkozott a perben, hogy ő az átadás-átvétel időpontja, tehát 1990. április 2. napja óta nem munkáltatója a felperesnek, ezért hiányzik a (passzív) perbeli legitimációja. A munkaügyi bíróság több kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Az első kérdés arra vonatkozott, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján ellentmondhat-e a munkavállaló az átszállásnak. (Az ellentmondás joghatása az, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek nem szállnak át az átvevőre.) A második kérdés – az első nemleges eldöntése esetére – annak megállapítására irányult, hogy a nemzeti jogban meglévő munkavállalói ellentmondási jog értelmezhető-e az irányelv 7. cikke alapján a munkavállalóra kedvezőbb szabályként. Amennyiben igen, úgy a 7. cikk alapján a tagállamnak kifejezett – kedvezőbb – jogszabályt vagy közigazgatási előírást kell-e alkotnia? És végül: ha a tagállam nem köteles kifejezett szabályt alkotni e tárgykörben, úgy a nemzeti jogalkalmazó szervnek ilyen irányú jogértelmezési gyakorlata felfogható-e kedvezőbb nemzeti „szabályként”. A hamburgi bíróság egyetlen kérdése csak az utóbb említett problémára vonatkozott: a Szövetségi Munkaügyi Bíróságnak az a gyakorlata, amely a BGB 613a. §-át úgy értelmezi, hogy a munkavállaló (kifejezett rendelkezés hiányában is) ellentmondhat a munkajogviszony átszállásának, értelmezhető-e a 7. cikk alapján fennálló a munkavállalóra kedvezőbb szabályként.

A Bíróság a feltett kérdéseket két csoportra osztva válaszolta meg. Az egyik kérdéscsoport lényege nyilvánvalóan az volt, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése, illetve 7. cikke szerint a nemzeti bíróság értelmezheti-e úgy a(z átszállásra vonatkozó) nemzeti jogszabályt, hogy az átruházás időpontjában az átruházónál foglalkoztatott munkavállalónak ellentmondási joga van a munkajogviszony átszállásával szemben. A Bíróság az ellentmondási jog megítélésével kapcsolatban áttekintette csaknem teljes korábbi gyakorlatát. Elsőként a d’Urso-ítéletre⁵¹⁴ utalt. Ebből azt emelte ki, hogy az irányelv célja a munkavállaló(!) érdekeinek védelme: az irányelv az ő számára kívánja azt a lehetőséget biztosítani, hogy a munkajogviszonyt változatlan feltételekkel fenntartsa. A Berg-ügyből⁵¹⁵ a Bíróság arra a korábbi megállapítására utalt, hogy az átadó és átvevő egyetemleges felelőssége (az adott nemzeti jog alapján) sem érvényesül abban az esetben, ha a munkavállalók ez ellen tiltakoznak vagy kifogást emelnek. Az utóbbi ügyben az volt vitás, hogy szükséges-e az érintett munkavállalók

⁵¹⁴ Ld. V.2.3.

⁵¹⁵ Ld. V.1.2.12.

hozzájárulása az átadónak az egyetemleges kötelezettség alóli mentesüléséhez. A Bíróság rámutatott, hogy a Berg-ügy lényegesen különbözött a szóban lévő ügytől annyiban, hogy ott a munkajogviszony átszállását követően merült fel a munkavállalói nyilatkozat joghatásának kérdése. A Bíróság végül hivatkozott a Daddy's Dance Hall esetre, és annak az ügy szempontjából lényeges következtetését abban látta, hogy az irányelv által biztosított védelem fenntartása nem tartozik a munkaszerződéses felek szabadságának körébe. Megállapította azonban, hogy az az ügy is lényegesen különbözik a Katsikas esettől. Ott ugyanis nem az átszállás joghatásának megakasztásáról volt szó, hanem arról, hogy az átszállást követően megváltoztathatók-e a munkafeltételek, illetve hogy ez a munkavállaló hozzájárulásával valósulhat-e meg. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a Bíróság a Daddy's Dance Hall esetében is úgy foglalt állást, hogy az irányelv rendelkezései kógensek abban az értelemben, hogy a munkavállaló nem mondhat le érvényesen az irányelvben biztosított védelemről.

Mindezek után a Bíróság – meglepő fordulattal – arra a következtetésre jutott,⁵¹⁶ hogy az európai bírói gyakorlat mindaddig nem foglalt állást a munkavállaló ellentmondási jogának kizártsága mellett. Éppen ellenkezőleg: a Mikkelsen-ügyben azt fejtegette, hogy az irányelv által nyújtott védelem nem érvényesül abban az esetben, ha maga a munkavállaló nem kívánja fenntartani a munkajogviszonyt az átvevővel. Mivel pedig a közösségi jogszabály csak a részleges harmonizációra irányul, a tagállamok kötelessége az, hogy a munkajogviszony változatlan fenntartásának lehetőségét, nem pedig kötelességét biztosítsák. Ilyen kötelesség előírása a munkavállaló alapvető jogaiba ütközne, hiszen a munkavállaló szabadon választhatja meg a munkáltatóját és nem kötelezhető arra, hogy olyan munkáltató számára végezzen munkát, akit (amelyet) nem ő választott. Ebből a Bíróság szerint – egyezően a Berg-ügyben kifejtettekkel - az következik, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése nem zárja ki, hogy a munkavállaló a munkajogviszony átszállásának ellentmondjon, illetve ezzel lemondjon az abban biztosított védelemről. Ez pedig oda vezet, hogy a tagállamok nem kötelesek a munkajogviszony fenntartását olyan esetekben is előírni, amikor a munkavállaló szabad akaratából ezzel ellenkezően dönt. Az ítélet legalapvetőbb megállapítása szerint „a tagállamok hatáskörébe tartozik annak meghatározása, hogy ezekben az esetekben mi történjék a munkaszerződésekkel vagy munkajogviszonyokkal.” E döntési jogkörben a tagállamok előírhatják, hogy e tényállást akár a munkáltató akár a munkavállaló általi megszüntetésként értékelik, de dönthetnek a munkajogviszonynak az átadóval való fennmaradása mellett is.

A felmerült kérdések másik része az irányelv 7. cikkének értelmezésével, közelebbről az irányelvben alkalmazott „jogszabályok és közigazgatási előírások”⁵¹⁷ fordulattal függ össze. Kérdéses volt egyrészt az, hogy a bírói gyakorlat (a bíróság általi jogértelmezés) tekinthető-e ilyennek, másrészt ha igen, úgy a munkavállalói ellentmondási jogot biztosító bírói gyakorlat felfogható-e a „munkavállalóra nézve kedvezőbb”⁵¹⁸ előírásként. A Bíróság gyakorlata szerint a nemzeti jogszabályok és közigazgatási előírások mindig a nemzeti bíróság által adott jogértelmezés szerint

⁵¹⁶ Az ítélet 29. pontjában.

⁵¹⁷ Rechts- oder Verwaltungsvorschriften; laws, regulations or administrative provisions

⁵¹⁸ für die Arbeitnehmer günstigere, more favourable to employees

ítélendők meg. Ami pedig a német bíróságok kérdéseit illeti, azok csak arra irányultak, hogy az irányelv biztosítja-e a munkavállalónak az ellentmondás jogát. E kérdésekben az Európai Bíróság a fentiek szerint állást foglalt, ezért mellőzte annak megítélését, hogy az ellentmondási jog elismerése a „munkavállalóra kedvezőbb szabálynak” minősül-e.

Az ítéletet a német munkajogi irodalomban többen feldolgozták, illetve a német munkajog szémszögéből értékelték.⁵¹⁹ Ezek közül az értékelések közül az egyik leginkább figyelemre méltó Waas kommentárja.⁵²⁰ Megítélése szerint a Bundesarbeitsgericht „találmánya” nem ütközik a közösségi jogba. Megállapítja ugyanakkor, hogy a Katsikas-ítélet messzebb vezető tanulságokkal szolgál: a nemzeti jogi jogszabály értelmezése nem maradhat a nemzeti jogszabályok és különösen az alkotmány keretei között, hanem annak figyelemmel kell lennie az európai közösségi jogra is.⁵²¹

A munkavállalói ellentmondási jog kérdése a Merckx-ügyben⁵²² is megjelent. A Bíróság kiinduló tétele itt a Danmols-ítéletből⁵²³ származott. Aszerint az irányelv védelmi célja tárgyalanná válik, amennyiben az érintett munkavállaló szabad döntése alapján a vállalat új tulajdonosával nem kívánja fenntartani a munkajogviszonyt. A Katsikas-ügyben kifejezettek szerint pedig az irányelv a munkavállaló számára annak lehetőségét kívánja biztosítani, hogy az átvevővel változatlan feltételekkel fenntartsa a munkajogviszonyt, ám erre vonatkozó munkavállalói kötelezettséget nem tartalmaz. Ilyen kötelezettség a munkavállaló alapjogaiba ütközne, amennyiben korlátozná a munkáltató megválasztására vonatkozó szabadságát, illetve a nem az általa szabadon megválasztott munkáltató számára való munkavégzésre kötelezné.

A Bíróság szerint kizárólag a tagállamok hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy mi legyen a munkajogviszonyok sorsa abban az esetben, ha a munkavállaló nem kívánja a munkajogviszony folytatását az átvevővel. E körben a tagállamok dönthetnek akár úgy, hogy a munkajogviszony munkavállalói, akár úgy, hogy munkáltatói felmondás jogcímén szűnjék meg (illetve a megszűnést így kell tekinteni). A tagállamok azonban azt is előírhatják, hogy a munkajogviszony az átvevővel fennmarad, azaz reá – a munkavállalói nyilatkozattól függetlenül – átszáll.

A munkavállalói ellentmondási jog kérdése az egyik legutóbbi ügyben, a Sozialhilfeverband Rohrbach⁵²⁴ ügyében is felmerült. Ott az Osztrák Legfelsőbb Bíróság által előterjesztett második kérdés lényegében arra irányult, hogy amennyiben „állami intézmény”⁵²⁵ az általa működtetett üzemet (az adott esetben egy ún. szociális

⁵¹⁹ Birk megfogalmazása szerint: „Az Európai Bíróság itt a munkavállalónak a munkáltató szabad megválasztásához való (közösségi jogi?) alapjogát látta fennállni. Ld. MünchArbR/Birk § 19. Rn. 235.

⁵²⁰ Waas 1999, 153.

⁵²¹ Uő. 181.

⁵²² Ld. V.1.2.8.

⁵²³ Ld. V.1.1.1.

⁵²⁴ C-297/03. Sozialhilfeverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund. (Közzététel előtt, www://curia.eu.int/jurisp)

⁵²⁵ Az „állami intézmény” fogalmának értelmezése az ügyben az irányelv közvetlen alkalmazása miatt került előtérbe.

foglalkoztató üzem) átruházza, hivatkozhat-e közvetlenül az irányelv 3. cikk (1) bekezdésére a munkavállalóknak az átvevővel szembeni kötelességeit megállapítandó. A munkavállalók ugyanis annak érdekében indítottak munkaügyi pert, hogy a bíróság a munkajogviszonyuknak az átadóval való változatlan fennállását állapítsa meg, azaz ne alkalmazza a munkajogviszony automatikus átszállásának jogkövetkezményét. Az Európai Bíróság ebben az esetben arra az álláspontra helyezkedett, hogy az irányelv rendelkezéseiből magánszemélyekre (közvetlenül) nem származnak kötelességek.⁵²⁶ Ebből folyóan az „állami intézmény” sem hivatkozhat az irányelvre a munkavállalókkal szemben annak érdekében, hogy a munkajogviszonyoknak az átvevővel való fenntartására kötelezze őket. A munkavállalói ellentmondási jog kérdése az ügy háttérében jelent meg. Az AVRAG 3. § (4) bekezdése ugyanis tartalmazza a munkavállalói ellentmondási jog lehetőségét. Az osztrák munkajog tehát a némethez erősen hasonló megoldást alkalmaz, igaz, az ellentmondási jog gyakorlását feltételekhez köti, mégpedig ahhoz, hogy az átvevő a korábbi kollektív szerződéses feltételeket vagy az üzemi nyugdíjbiztosítási igényeket (várományokat) ne tartsa fenn.

Összegzőképpen azt mondhatjuk, hogy az irányelv rendelkezéseinek jogi természete relatív diszpozitív, azaz a munkavállaló javára való eltérést nem tiltják. Lényegében ebből származik az a napjainkra stabilizálódott bírói gyakorlat, hogy a tagállamok biztosíthatják a munkavállaló ellentmondási jogát. Ennek háttérében tulajdonképpen – megengedhető leegyszerűsítéssel – az áll, hogy az irányelvi munkavállaló-védelmi cél a munkavállaló számára a jogviszony fenntartásának jogát kívánja biztosítani, illetve a tagállamok is erre kötelesek. A jogviszony fenntartása tehát nem köteleesség. Abban pedig, hogy a tagállam miként valósítja meg az említett munkavállalói jogot, viszonylag széles mozgástérrel rendelkezik. A munkavállalói státusz védelmét ugyanis a 4. cikk rendelkezései is – kiegészítőleg – biztosítják.

2.7. A munkavállalói követelések sorsa és a munkáltatók együttes (egyetemleges) felelőssége

Az irányelv korábbi 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése olyan lehetőséget nyitott meg, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, miszerint az átadó az átadást követően az átvevő mellett helytállni tartozik a munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó követelésekért.

A korábban említett Berg-ügy⁵²⁷ egyik kérdése a munkajogviszonyok átszállásának joghatását, illetve a munkáltatóval szembeni követelések sorsát érintette. A kérdés lényege szerint az irányelv akként értelmezendő-e, hogy az átadó az átruházás időpontját követően pusztán az átruházás alapján szabadul-e a munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó kötelességeitől, függetlenül attól, hogy a munkavállalók ehhez nem járulnak hozzá, illetve ez ellen kifogással élnek.

⁵²⁶ Ennek alátámasztására a Bíróság a C-168/95 számú Arcaro-ügyet, illetve az abban felhívott bírósági gyakorlatot idézte.

⁵²⁷ Ld. V.1.2.12.

A felperesek nemleges álláspontja két érvre támaszkodott. Az egyik az irányelv célja volt: az ugyanis nem az, hogy az átszállás a munkavállalókat hátrányosan érintse. A másik kötelmi jogi alapelvi jellegű: a hitelező hozzájárulása nélkül nem szállhat át a követelés harmadik személyre. Ezzel szemben foglalt állást a holland, a brit, a portugál kormány és a Bizottság is. Megítélésük szerint a vállalat átszállása ipso iure a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásával jár. Az átszállásnak az átadót a kötelemből megszabadító joghatása nem függhet az érintett munkavállaló hozzájárulásától; a munkavállalói ellentmondás nem eredményezheti azt, hogy a munkajogviszony fennmarad az átadóval.

Az Európai Bíróság álláspontjának kialakítása során a 3. cikk (1) bekezdés első és második albekezdésének együttes értelmezéséből indult ki. Megállapította, hogy az első albekezdés a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek ipso iure átszállásáról rendelkezik, a második albekezdés mindazonáltal fenntartja a lehetőségét annak, hogy a tagállamok az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségét írják elő az átszállást követő időszakra is. Ebből a Bíróság szerint az következik, hogy amennyiben a tagállamok e lehetőséggel nem élnek, úgy az átadó pusztán az átruházás címén szabadul a munkajogviszonyból származó kötelei alól, anélkül, hogy az átruházásnak e joghatása a munkavállaló hozzájárulásától függne. A felperesek álláspontja szerint ez az értelmezés ellenkezik az irányelv céljával, hiszen az nem a munkajogviszony fenntartása köteletségének, hanem lehetőségének biztosítása. A felperesek kötelmi jogi érveit sem találta megalapozottnak a Bíróság. E körben a 3. cikk (1) bekezdés második albekezdésére hivatkozott, amely megteremti a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy az irányelv rendelkezéseit összhangba hozzák a nemzeti jogrend elveivel. A Bíróság álláspontja tehát akként összegezhető, hogy az átadó az átruházás nyomán szabadul ugyan a kötelemből, mégpedig a munkavállalók hozzájárulása nélkül, ám a nemzeti jogok az átadó kötelezett pozícióját fenntarthatják.

Az Abler-ügy⁵²⁸ alapvető kérdése az irányelvnek a – hatóság vagy bíróság felügyelete mellett folyó - munkáltatói fizetésektelenségi eljárásokban való alkalmazása volt. Az ügyben az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező holland bíróság azonban arra irányuló kérdést is feltett, hogy miként érinti a vállalat, üzem vagy üzemrész átruházása az ennek (az átruházásnak) az időpontja előtt esedékessé vált munkavállalói igények sorsát. A kérdés nyilvánvalóan a 3. cikk (1) bekezdésének értelmezésével függött össze.

A Bizottság és az alperes álláspontja szerint az irányelv minden az átadóval szembeni munkavállalói jogra (igényre) kiterjed. Ezzel szemben a holland kormány szerint ez alapvetően ellenkezik azzal a kötelmi jogi alapelvvvel, hogy a jogosult hozzájárulása nélkül a kötelezettségek nem ruházhatók át harmadik személyre. A nemzeti jogalkotó azonban – a munkavállalók védelmében – alkothat az átvevő (új munkáltató) helytállási kötelezettségét megállapító szabályt, kiküszöbölve azt a kockázatot, hogy az átadó megszűnése megghiúsítja a munkavállalói igények kielégítését.

⁵²⁸ Ld. V. 1.2.11.

Az ítélet arra mutatott rá, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése általában és korlátozás nélkül rendelkezik az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokból származó jogokról és köteleességekről, illetve, hogy az átadó felelősségének fenntartására irányuló lehetőségből az következik, miszerint a munkajogviszonyból származó köteleességekért első sorban az átvevő tartozik helytállni. Felhívta továbbá a figyelmet a Bíróság arra, hogy a 3. cikk (3) bekezdése a tagállamok társadalombiztosítási rendszerein kívüli üzemi szociális ellátások iránti igényeket kifejezett rendelkezéssel kiveszi az irányelv hatálya alól. Ebből – a contrario – a Bíróság arra következtetett, hogy minden más igény az irányelv hatálya alá tartozik, függetlenül attól, hogy az a vállalat átszállásának időpontja előtt vagy után vált esedékessé.

Az 1998. évi módosítás érintette a 3. cikk (1) bekezdés második albekezdését is. Általános megítélés szerint a jelenlegi szabály egyértelműbb.⁵²⁹ Ez úgy rendelkezik, hogy az átvevő és az átadó egyetemlegesen felelnek azokért a kötelezettségekért, amelyek az átszállás időpontját megelőzően keletkeztek. A rendelkezés a tagállamok számára változatlanul csupán szabályozási lehetőséget, nem pedig kötelezettséget keletkeztet. A primér felelősség tehát az átvevő oldalán áll fenn, azonban az átadó egyetemlegesen kötelezett (lehet).

Az átadó oldaláról áttekintve a gazdasági egység átadása-átvétele nyomán kialakult helyzetet, az irányelv értelmezésével kapcsolatos néhány bizonytalanságra bukkanhatunk. Amennyiben az átvevő az átadó pozíciójába lép, annyiban egyértelmű, hogy az átadónak a munkajogviszonyból származó jogai és köteleességei megszűnnek. Wank hívja fel a figyelmet arra, hogy az irányelvi szabály bizonyos precizírozást igényel.⁵³⁰ Ez különösen az átszállás időpontját megelőzően keletkezett, illetve esedékessé vált, ám még kielégítetlen követelésekre vonatkozik. Wank német munkajogi szabályra támaszkodó álláspontja szerint a munkáltató ilyen követelése (pl. a munkavállalóval szembeni kártérítési igények) tekintetében az átadó változatlanul hitelezői pozícióban marad. Az ilyen munkavállalói követelések tekintetében a jogelőd átadó ugyancsak kötelezett, mégpedig az átvevővel egyetemlegesen.

Az egyetemleges felelősségi szabállyal kapcsolatban ugyanakkor felvethetők bizonyos észrevételek. Megítélésünk szerint az irányelv munkavállaló-védelmi céljából az következik, hogy a jogutódlás időpontját megelőzően esedékessé vált, de ki nem elégített munkavállalói követelések az átvevő munkáltatóra szállnak át. Másként: ezek az igények is a 3. cikk (1) bekezdés első albekezdésének hatálya alá tartoznak. Az elsődleges kötelezett tehát az átvevő munkáltató lesz az átadás-átvétel időpontját követően. Ennek az álláspontnak az az indoka, hogy az átvevő lesz a gazdasági egység jogosultja, azaz a munkavállalói igények kielégítésének alapja az ő rendelkezése alá kerül. Ugyanakkor az egyetemleges felelősség alkalmazásának tagállamok számára biztosított lehetősége azt hivatott biztosítani, hogy az átadó esetleg rosszhiszemű ügyletek révén ne szabadulhasson a vele szemben keletkezett (és le is járt) követelésektől. A munkavállaló tehát a főkötelezett átvevő mellett (választása szerint)

⁵²⁹ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 236.

⁵³⁰ MünchArbR/Wank § 124. Rn. 153.

a korábbi munkáltatóval szemben is érvényesítheti igényeit. A tagállamok jogában előfordul, hogy ezt az egyetemleges felelősséget a nemzeti jogalkotó csak meghatározott időpontig engedi fennállni. A magyar jog ugyanígy jár el: az egyetemleges felelősséget egy évig tartja fenn. Ebből az folyik, hogy az egy év elteltét követően a munkavállaló az átvevővel szemben érvényesítheti valamennyi a munkajogviszonyból (a korábbiból is) származó igényét. Értelemszerű, hogy csak a még el nem évült igények érvényesítése jöhet szóba.⁵³¹

Az irányelv szóban lévő szabálya talán kevésbé körültekintő, hiszen a munkajogviszonyban (különösen) számolni kellett volna azzal az eshetőséggel, hogy vannak olyan munkavállalói követelések, amelyek az átadás-átvételt megelőzően keletkeznek ugyan, ám azt követően válnak esedékessé. Ilyenek jellegzetesen a munkabér igények is, hiszen az átadás-átvétel időpontja mintegy kettétörheti azt az időszakot, amelyre a munkabér jár. Erre a problémára vonatkozóan az irányelv nem tartalmaz kifejezett rendelkezést. Az általános szabályból folyóan (legalábbis felfogásunk szerint) itt az átvevő köteles helytállni, azonban figyelmet érdemel a BGB 613a § (2) bekezdés második mondatának rendelkezése, amely az átadó felelősségét csak arányosan tartja fenn, mégpedig olyan arányban, mint amilyenben az adott munkavállalói követelés szempontjából releváns időszakban a munkajogviszony vele állott fenn.⁵³² Az egyetemleges felelősségi szabály ezekre az esetekre is – magából az irányelvből egyértelműen következően – vonatkozik.

Végül arra hívjuk fel a figyelmet, hogy az irányelv hatálya alá tartozó tényállásokban előfordulhat az átadó megszűnése. Ez az egyesülési és szétválási tényállásokban lehetséges. Ebben az esetben a munkáltatók együttes felelőssége nyilvánvalóan nem érvényesülhet.

2.8. Az átadó tájékoztatási kötelezettsége az átvevővel szemben [3. cikk (2) bek.]

Az irányelv rendelkezései közé 1998-ban vették fel a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségének szabályát. Ez egyrészt közvetlenül kapcsolódik az (1) bekezdés első albekezdéséhez, másrészt valójában nem munkajogi tárgyú szabály. Kötőereje ugyanis csak a két munkáltatóra terjed ki, akik között egyébként munkajogilag irreleváns kapcsolat van. E kapcsolat az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében említett „szerződés”. Az irányelv szabálya itt is csak a tagállam szabályozási lehetőségére, nem pedig kötelezettségére utal.

⁵³¹ Létezhet ezzel szemben olyan felfogás, amely az átadást megelőzően keletkezett és lejárt, de ki nem elégített munkavállalói követeléseket nem „szállítja át” az irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján. Ebből folyóan az irányelv egyetemleges felelősségi szabálya csak a még le nem járt, esedékessé nem vált követelésekre vonatkozna. Ebben az esetben a kötelezett az átadó maradna, azaz az átvevővel szemben ezeket az igényeket nem lehetne érvényesíteni. Megítélésünk szerint ez a megközelítés ütközne az irányelv munkavállaló-védelmi céljával.

⁵³² A német és az osztrák munkajogi felelősségi szabályok koncepcionális különbségére mutat rá Wagnest 1997. Ez egyébként láthatóan abból ered, hogy a német munkajog különös szabályt alkotott a Betriebsübergang esetére, míg az osztrák a felelősség általános szabályait alkalmazza. Említésre méltó itt is, hogy a magyar munkajog a felelősség „arányosítására” vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz.

A tájékoztatási kötelezettség tárgya a munkajogviszonyban fennálló, az átszállással érintett valamennyi jog és kötelesség, amelyet az átadó az átszállás időpontjában ismert, vagy (kellő gondosság mellett) ismernie kellett volna. Megítélésünk szerint e körből – gyakorlatilag – a munkajogviszonyból származó egyetlen kötelezettség sem zárható ki. Egészen kivételesen képzelhetők csak el olyan követelések, amelyeknek ismerete a jogelőd munkáltatótól nem volt elvárható. Ilyen lehet például egy a munkavállaló által még nem érvényesített kárigény.

A tájékoztatás időpontjáról az irányelv nem rendelkezik (szemben a munkavállalói képviselőkkel vagy a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséggel). Ennek kézenfekvően az átszállást megelőzően kell(ene) megtörténnie, azonban a (2) bek. második mondatából kitűnően ennek valójában nincs is jelentősége, ugyanis az irányelvben meghatározott munkajogi joghatást a szóban lévő munkáltatói kötelesség teljesítése vagy elmulasztása nem érinti. A munkajogviszony tekintetében a tájékoztatás tehát tisztán deklaratív természetű, ezzel szemben a két munkáltató viszonyában – az átadás-átvételre irányuló ügylet természetétől függően – jog-, illetve kötelességfakasztó hatálya is lehet. Ha az átvevő eshetőleg olyan kötelezettségeikért lesz kénytelen helytállni, amelyek létezéséről nem tudott, ez az átvevő vele szembe felelősségét alapozhatja meg. Hangsúlyozzuk azonban, hogy itt is csak abban az esetben, ha a mögöttes ügylet természetéből, illetve szabályaiból ez következik. Jellemzően nem ez a helyzet, ha – amint azt fent több esettel is illusztráltuk – a két munkáltató között nincs közvetlen szerződéses viszony, azaz a gazdasági egység átszállása harmadikkal létrejött ügyletek nyomán valósul meg.

3. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége [3. cikk (3) bek.]

A jelenleg hatályos (3) cikk (3) bekezdése a korábbi (2) bekezdéssel tartalmilag teljes egészében egyező szabályt tartalmaz. Ezt szokás röviden a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének nevezni. Ez a rendelkezés az irányelv általános, a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállására, azaz a munkáltatói alanycserére vonatkozó szabályokat egészíti ki a kollektív munkajog eszközeivel, mondhatni a munkavállalói státusz kollektív jogi védelmével.

A kollektív szerződések fenntartásának kötelessége az Európai Bíróság gyakorlatában viszonylag ritkán jelent meg. A gazdasági egység átszállása fogalmának értelmezésével kapcsolatosan említett Ny Mølle Kro ügy⁵³³ egyik lényeges vonatkozása az irányelv (akkori) 3. cikk (2) bekezdésének értelmezése volt. Az előterjesztő dán bíróság arra vonatkozó kérdést tett fel, hogy a kollektív szerződéses feltételek fenntartása olyan munkavállalók esetében is kötelessége-e az átvevőnek, akiket az átruházás időpontjában (éppen) nem foglalkoztatnak. (Emlékeztetünk arra, hogy az ügyben az átruházásra a szezonális jellegű vendéglő időszakos üzemszünetének időpontjában került sor.) A bíróság által feltett kérdéssel kapcsolatban a felek eltérő állásponton voltak, miként az összes többi kérdésben. A Dán Munkaadók

⁵³³ Ld. V.1.2.3.

Szövetsége, Nagy-Britannia és a Bizottság azon az állásponton voltak, hogy kizárólag az átszállás időpontjában is foglalkoztatott munkavállalók védelmét célozza az irányelv. Másként: a később keletkezett munkajogviszonyokra annak védelmi hatálya nem terjed ki. A Bíróság ezt az álláspontot magáévá tette, hangsúlyozta azonban, hogy egyrészt a nemzeti jog ettől eltérően is rendelkezhet, másrészt az irányelvnek a munkajogviszony munkáltatói felmondással szembeni védelméről szóló rendelkezéseit figyelembe kell venni. Az ítéletnek ez a fordulata nyilvánvalóan arra utal, hogy az átszállás (önmagában) nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául.

Ami az ítéletnek a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó rendelkezése értelmezését illeti, abban a vonatkozásban az alapvető ítéleti tétel az, hogy a gazdasági egységhez kapcsolódóan az átszállás időpontját követő időpontban létesített munkajogviszonyokra az irányelv 3. cikk (2) bekezdésében rögzített munkavállaló-védelmi szabály hatálya nem terjed ki. E munkavállalókra tehát nem irányadók az átszállás időpontjában fennállott kollektív szerződéses munkafeltételek. Ez a tétel egyébként egybevág a 3. cikk (1) bekezdésének a munkajogviszonyok átszállása tekintetében irányadó szabályával. Amint azt a Bíróság a *Wendelboe-ügyben*⁵³⁴ rögzítette, az irányelvnek a munkajogviszonyok automatikus átszállásáról rendelkező szabálya is csak az átruházás időpontjában fennálló munkajogviszonyokra irányul.

Az ítélezési gyakorlat tehát viszonylag kevés támpontot ad az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezéséhez. Ugyanakkor a nemzetközi irodalmi feldolgozások száma viszonylag nagy,⁵³⁵ ám megfigyelhető, hogy ezek a nemzeti jog, pontosabban a nemzeti kollektív szerződéses rendszer fényében tárgyalják az irányelv e rendelkezését.⁵³⁶ E kollektív szerződéses rendszerek, illetve az azok bázisán kilakult kollektív munkajogi dogmatikai megoldások rendkívüli változatosságot mutatnak.⁵³⁷

⁵³⁴ Ld. V.2.1.

⁵³⁵ Pl. *MünchArbR/Birk* § 19. Rn. 241., von Alvensleben 1992, 240, Barnard 2000, 484., Birkner 1993, 26., Hanau – Steinmeyer – Wank 2002, 647., Karagjozi 2003, 82., Hummer 1999, 99., Gussen – Dauck 47.

⁵³⁶ A C.T. például a kollektív szerződés hatályának megszűnésével összefüggésben rendelkezik e tárgy körben. (C.T. L. Art. 132-8.) A BGB 613a § külön rendelkezést iktat a *Betriebübergang* szabályai körébe. Az AVRAG a munkavállaló ellentmondási jogának intézményét kapcsolja össze a kollektív szerződés jogutód általi át nem vételével. Az angol munkajog alapvető problémája a kollektív szerződés jogi kötőerejének egyáltalán elismeréséből származik. Az ún. „implied terms” tana alapján (általában) a kollektív szerződéses feltételek a munkaszerződés részévé lesznek, korlátozott tartalommal. Ez az irányelv szabálya szempontjából is megnyugtatónak tűnik, azonban az 1981. évi *Transfer Regulation* nem érintette a kollektív szerződések kötőerejére vonatkozó általános szabályokat, így törvényi vélelem szól a kötőerő hiánya mellett. Felsner 1997, 234., Morris – Archer 2000, 296. Radnay József szíves közlése nyomán utalok arra is, hogy bár a *Transfer Regulation* szerint az átadónál elismert szakszervezet az átadónál is ilyenként minősül, az elismerés (mint a kollektív szerződés kötőerejének feltétele) módosítható, illetve az átvevő által visszavonható. A 2002 nyarán elfogadott brit törvénymódosítás a kollektív szerződések fizetéseképtelenségi helyzetben való alkalmazását érintette. Ld. Sargeant, 2002, 31.

⁵³⁷ Ld. Kiss 2005, 372., Prugberger 2001, 95. A két szélső megoldásnak tekinthető a német és az angol munkajog kollektív szerződéses rendszere. Van Scherpenberg e két állam kollektív szerződési jogának összevetése során lényeges strukturális eltéréseket lát a kollektív szerződések elehetséges, illetve kötelező tartalmában, a munkavállaló-védelmi hatály terjedelmében, a kollektív szerződések (munkáltatói vagy munkáltató fölötti szintjében, a normák jogi természetében, a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyának megítélésében, azaz lényegében az egyéni és a kollektív autonómia megközelítésében. Ld. van Scherpenberg 1995, 126.

Korántsem véletlen, hogy az irányelv „visszafogott” szabályozásban részesíti a tárgykört, tulajdonképpen csak a legáltalánosabb szabályt leszögezve.

A 3. cikk (3) bekezdésének renevelkezése szerint az átszállást követően az átvevő köteles fenntartani a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételeket, mégpedig úgy, illetve olyan terjedelemben,⁵³⁸ ahogy, illetve amilyenben azok az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben fennállottak. Az irányelv tehát nem a kollektív szerződésből folyó jogok és köteleességek átszállásáról rendelkezik, azaz e vonatkozásban – magától értetődően – nem hajt végre alanycserét. Ebből folyik az az általánosnak tekinthető megközelítés, hogy a kollektív szerződések ún. kötelmi hatályú, azaz csak az azt megkötő feleket jogosító, illetve kötelező rendelkezései nem szállnak át az átvevőre. Feltétlenül meg kell jegyeznünk azonban, hogy az irányelv tárgyban rendelkezései mögött a kollektív szerződéses rendszereknek az az Európában jellemző általános sajátossága áll, hogy azok ún. ágazati kollektív szerződésekben nyugszanak. Ráadásul – megítélésünk szerint – az irányelv e tekintetben valójában kivételesen előforduló tényállásra alkot szabályt: általánosnak tekinthető ugyanis az, hogy a jogelődre és a jogutódra azonos kollektív szerződés hatálya terjed ki, ennél fogva a kollektív szerződéses rendelkezések fenntartásának kötelezettsége az esetek túlnyomó részében fel sem merül. Ez logikailag az „identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele” fogalmából is következik, hiszen ez arra utal, hogy mind az átadó, mind az átvevő munkáltató tevékenységének jellegénél fogva azonos ágazatba tartozik.

A munkafeltételek fogalma tehát a rendelkezés értelmezésének alapkérdése. Erről az irányelv közelebbi meghatározást nem tartalmaz. Az értelmezések igen változatosak, az igen széles felfogástól a szűkítő értelmezésig sokféle megközelítéssel találkozunk.⁵³⁹ Kiss György – német munkajogi tradíciók alapján – az ún. materiális munkafeltételeket sorolja ebbe a körbe.⁵⁴⁰ Ez erősen szűkítő értelmezésnek tűnik. Eltérő felfogásokkal is találkozunk, olyannyira, hogy ezek akár a munkavállalók számára biztosított kollektív jogok fenntartását is az irányelv szerinti kötelezettségek körébe vonják.⁵⁴¹ Mi azon a véleményen vagyunk, hogy az irányelv hatálya valamennyi a munkajogviszony tartalmát adó kollektív szerződésből származó jogra és köteleességre kiterjed, ideértve természetesen a munkavállalói köteleességeket is.⁵⁴²

Említésre méltó, hogy az irányelv kollektív szerződés-fogalma nem kizárólag a szűk értelemben felfogott kollektív szerződést foglalja magában: ebben az értelemben kollektív szerződésnek minősül a kollektív megállapodás minden fajtája (pl. az ún.

⁵³⁸ In dem gleichen Masse, on the same terms applicable

⁵³⁹ Debong 1997, 43.

⁵⁴⁰ Ld. alább az Mt. 40/A. § rendelkezéseinek elemzésénél.

⁵⁴¹ Hanau – Steinmeyer – Wank 2002, 648. A szerzők szerint a tagállamok többsége a széles értelmezést teszi magáévá.

⁵⁴² Ez következik a Daddy’s Dance Hall ügyben kifejtett azon tételből, hogy az irányelv célja a munkavállaló jogainak fenntartása – oly mértékben, amennyire ez csak lehetséges. Ebből a szempontból tűnik aggályosnak, hogy az Mt. a munkarendre vonatkozó feltételeket kiveszi a 40/A. § (1) bekezdésben foglalt munkáltatói köteleesség köréből.

üzemi megállapodások is), legalábbis azok, amelyek a munkafeltételeket szabályozhatják, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabály funkciójuk van.

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleességét az irányelv megengedi korlátozni; a tagállamok e köteleességet legalább egy éves időtartamra kötelesek megállapítani. A (3) bekezdés első albekezdése ugyanakkor több tekintetben kivételt enged az említett általános szabály alól.

a) Amennyiben a kollektív szerződést egy év letelte előtt felmondják, úgy a munkafeltételek fenntartásának köteleessége is megszűnik. Megítélésünk szerint e szabály a kollektív szerződések ágazati típusát tartja szem előtt, azaz azt az esetet, amelyben a kollektív szerződést érdekképviseltek kötötték, akik azt – magtól értetődően – fel is mondhatják. Ez a kollektív szerződés hatályának lejártakor megszünteti az átvevő szóban köteleességét is.

b) Lényegében azonosan ítélandó meg az is, ha a kollektív szerződés határozott időtartamra jött létre és az az egy év eltelte előtt lejár.

c) A harmadikként említett szabály a leginkább figyelemre méltó, mivel az árul el legtöbbet a jogalkotói szándékról. E rendelkezés szerint a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleessége megszűnik abban az esetben is, ha másik kollektív szerződés lép hatályba vagy másik kollektív szerződés alkalmazandó. A közösségi jogalkotó tehát nem kívánta fenntartani a munkavállalók korábbi kollektív szerződés szerinti védelmét egy másik hatályos kollektív szerződéssel szemben. Az említett esetek úgy fordulhatnak elő, hogy a korábbi kollektív szerződést (annak megszűnése mellett) azonos felek által kötött másik kollektív szerződés váltja fel. Ebben az esetben nyilvánvalóan szóba sem jöhet a korábbi feltételek fenntartása. Úgy is előállhat azonban az említett helyzet, hogy a korábbi (a jogelődnél hatályos) kollektív szerződés hatálya változatlanul fennáll, azonban az átvevőre másik kollektív szerződés rendelkezései lesznek alkalmazandók. (Akár úgy – atipikusan -, hogy ő köt újabb kollektív szerződést, akár úgy, hogy reá másik kollektív szerződés hatálya terjed ki.) Az említett szabályokból következően a munkavállaló munkafeltételei akár az ő hátrányára kedvezőtlenül is megváltozhatnak. Ez tulajdonképpen a kollektív szerződés egységének gondolatából következik.⁵⁴³ A harmadikként említett kivételből tehát a kollektív szerződés egysége gondolatának jogalkotó általi szem előtt tartása következik. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés ebben az esetben nem ütközne az irányelv rendelkezésébe, hiszen a 8. cikk ezt megengedi, illetve csak ezt engedi meg. Ugyanakkor a kollektív szerződéses egység áttörése súlyosan ellentmondásos helyzethez vezetne (gyakorlatilag és elméletileg egyaránt). Előidézné ugyanis azt, hogy az azonos feltételek mellett foglalkoztatottak jogaira és kötelezéseire – azonos munkáltatónál – eltérő munkajogviszonyra vonatkozó szabályok, pontosabban munkafeltételek volnának hatályban.

Nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelezettsége a munkáltatói fizetésektelenségi helyzetekben az 5. cikk (1) bekezdése alapján nem kötelező. Ha azonban a tagállamok mégis alkalmazzák

⁵⁴³ A francia munkajog ezt az „unité du statut” teóriájával ragadja meg. Hummer szerint ez a foglalkoztatottak megosztását kívánja megakadályozni, ami abból származna, hogy azonos munkáltató foglalkoztatottaira különböző kollektív szerződések hatálya terjedne ki.

az irányelv általános szabályát, úgy a kollektív szerződések – az 5. cikk (2) bek. b) pontja alapján – az átadás-átvétel időpontjában fennállóhoz képest kedvezőtlenebb munkafeltételeket is megállapíthatnak. (Ez utóbbi rendelkezés valójában a jogelőd-átadónál érvényesülő a transfer esetére vonatkozó különös szabály.)

4. A munkavállalók védelme a munkajogviszony megszüntetésével szemben (4. cikk)

4.1. A munkáltatói rendes felmondás korlátozása [4. cikk (1) bek.]

Az irányelv felmondásvédelmi rendelkezései 1977. óta változatlanul vannak hatályban. A hozzájuk kapcsolódó bírói gyakorlat viszonylag csekély.

a) Az irányelvnek a munkavállalók munkáltatói felmondással szembeni védelmére vonatkozó rendelkezései – a gazdasági egység átszállásának fogalmával együtt – viszonylag korán megjelentek az Európai Bíróság értelmezési gyakorlatában. Az egyik első ilyen tárgyú ítélet a Bork-ügyben⁵⁴⁴ született. Az ügyben 1988. június 15. napján megszületett ítélet egyrészt e felmondási védelem kérdésében foglalt állást, másrészt érintette a vállalat, üzem, üzemrész átszállásának, illetve az átszállás alapjául szolgáló ügyleteknek a körét is. Az utóbbi – egyébként a Ny Mølle Kro ítélet megállapításaira támaszkodó – ítéleti rendelkezések részletes bemutatását itt mellőzzük.

A szóban lévő ügyben is dán bíróság kezdeményezte az eljárást, miként a nyolcvanas évek számos más esetében (pl az első Abels-ügyben). A tényállás szerint a P. Bork International A/S (a továbbiakban: Bork) 1980. áprilisában bérbe vette egy másik vállalat (az OTF) faipari üzemét és egyúttal átvette az utóbbi által alkalmazott személyzetet is. 1981. december 22. napjára a bérleti szerződést felmondta, és ugyancsak decemberben (a megfelelő felmondási idő megtartásával) felmondta a munkajogviszonyokat is. 1981. december 30. napján egy másik vállalat, a Junckers megvásárolta a tulajdonostól az üzemet, és azt 1982. január 4. napján birtokba is vette. A rövid üzemszünet után újra megkezdte a faipari tevékenységet oly módon, hogy a korábban az üzemben a Bork által foglalkoztatott munkavállalók több mint felét alkalmazta. A Junckers új munkavállalókat nem foglalkoztatott. Az ügyben érintett (átvett) munkavállalók közül az egyik képviselőjében eljáró szakszervezet a Bork ellen nyújtott be keresetet, amelyben az elmaradt munkabér és a szabadságmegváltás megfizetését követelte. A Bork ellen időközben felszámolási eljárás indult, ezért az ügyben a felszámolási bíróság járt el. Ez a kereseti kérelemnek a vonatkozó dán törvény alapján helyt adott: megállapította, hogy a munkajogviszonyok az adott esetben nem szálltak át a Junckersre és ezért a munkavállalói igényeket a Bork felszámolás alatt lévő vagyonából kell kielégíteni. Három másik munkavállaló ezzel szemben a Junckerstől követelte elmaradt munkabérét, valamint szabadságmegváltását. Ugyanaz a felszámolási bíróság e kereseteket – konzekvensen – elutasította, mégpedig azzal az indokolással, hogy a vállalat átruházásának hiányában a

⁵⁴⁴ 101/87. P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen and Jens Olsen a. o. v. Junckers Industrier A/S. [1988] ECR 03057.

Junkers nem kötelezettje a munkajogviszonyból származó igényeknek. A másodfokon eljáró bíróság előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett. Azzal a kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz, hogy alkalmazandó-e az irányelv olyan esetekben, amelyekben a bérbeadó a vállalat üzeméhez tartozó épületeket, eszközöket és gépeket a bérleti szerződés megszűnése, illetve ehhez kapcsolódóan az üzem működésének beszüntetése után újra birtokba veszi, majd harmadik személynek eladja; a harmadik személy az üzem működtetését újra megkezdi és – anélkül, hogy erre vonatkozó megállapodás akár a korábbi bérlővel, akár a tulajdonossal, akár mindkettővel létrejött volna – a korábban a bérlőnél foglalkoztatott munkavállalóknak körülbelül felét újra alkalmazza.

Látható, hogy a kérdés alapvetően az üzem átszállása fogalmának értelmezésére vonatkozik. A Bíróság ezt a Spijkers és a Ny Mølle Kro ítéletek tézisei alapján végezte el, mégpedig összességében úgy, hogy az irányelvet – a nemzeti bíróság által értékelt tényállási elemekben megfelelően - alkalmazhatónak találta. Ebben az esetben azonban szükségképpen merül fel az a probléma, hogy a Bork által közölt felmondások jogszerűek-e. Amennyiben ugyanis a munkajogviszonyok az irányelv 3. cikk (1) bekezdése (illetve a vonatkozó nemzeti jogszabály) alapján szálltak át az átvevőre, úgy ebben a tényállásban érvényesülnie kell a 4. cikk (1) bekezdésében szabályozott felmondási védelemnek is.

Amint utaltunk rá, az ügy tényállása szerint a munkajogviszonyok (átadó) munkáltató általi megszüntetése és a munkavállalóknak az (átvevő) munkáltató általi újbóli alkalmazása között néhány napos időtartam telt el, amely időtartam alatt sor került a gazdasági egység átszállásának alapjául szolgáló ügyletek létrejöttére, illetve az átvevő az ügyletek alapján birtokba is vette a gazdasági egységhez tartozó ingóságokat és ingatlanokat. Ez a tényállás felvetette a munkáltatói felmondások jogszerűségének kérdését a nemzeti bíróság előtt is, ám az az irányelv 4. cikk (1) bekezdésének alkalmazására vonatkozó kifejezett kérdést nem tett fel. A Bizottság azonban az eljárásban kifejtett álláspontjában utalt arra is,⁵⁴⁵ hogy ha az irányelvet az adott tényállásban alkalmazni kell, úgy azokat a munkavállalókat, akiknek munkajogviszonyát a 4. cikk (1) bekezdésébe ütközőem szüntették meg, változatlanul munkajogviszonyban állóknak kell tekinteni. (Munkajogviszonyuk tehát az átadóval fennmaradt, illetve adott esetben fennmaradhatott, és a gazdasági egység átruházása nyomán az átvevőre átszállt.) A Bizottság szerint ez elsősorban az átvett (korábban a felmondással érintett) munkavállalók tekintetében állapítható meg. Az átvétel, azaz a munkavállalók újbóli alkalmazása a gazdasági egység körében ugyanis arra utalnak, hogy a munkáltatói felmondásra nem gazdasági, technikai vagy szervezeti (szervezési) okból került sor.

A Bíróság a Bizottság által kifejtettek nyomán állást foglalt az irányelv felmondásvédelmi rendelkezéseinek alkalmazása tárgyában is. E körben is leszögezte, hogy a felmondások jogszerűségének megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, mindazonáltal az irányelv alkalmazásához több értelmezési szempontot rögzített. Elsőként azt, hogy a munkáltatói felmondások jogszerűségének, illetve a 4.

⁵⁴⁵ Ld. az ítélet 12. pontját.

cikk (1) bekezdésébe ütközésének megállapítása során a felmondás objektív körülményiből kell kiindulni. Másodsorban azt, hogy e körülmények körében kiemelkedő jelentősége van a felmondás időpontjának, közelebről annak, hogy a felmondások közlésére az átszálláshoz igen közel eső időpontban került sor. Harmadikként azt a körülményt említette az ítélet, hogy a felmondással érintett munkavállalókat a gazdasági egység megszerzője újra alkalmazta. Ebből szemmel láthatóan az következik, hogy a munkáltatói felmondásnak egyébként nem volt (lehetett) gazdasági, műszaki vagy szervezeti idnoka.

b) A Dethier Equipment SA ügyében⁵⁴⁶ az átadó és az átvevő felmondási jogának megítélése volt az ügy tárgya. A belga bíróság által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban végkielégítés megfizetése iránti igényt kívánt érvényesíteni a munkavállaló.⁵⁴⁷ Az előterjesztő bíróság kérdése lényegében arra irányult, hogy az irányelv által meghatározott gazdasági, technikai vagy szervezeti okból való felmondás joga a jogelőd munkáltatót illeti-e meg, vagy ezzel a joggal rendelkezik a jogutód is. A Bíróság – lényegében érdemi értelmezési tevékenység nélkül – úgy foglalt állást, hogy mindkét munkáltatót megilleti az irányelvben meghatározott (korlátozott) felmondási jog. A kérdés második része azonban problematikusabb volt. Ez lényegében arra irányult, hogy a munkavállalóval szembeni a jogutódlást megelőző időpontban közölt jogellenes felmondásra hivatkozhat-e a munkavállaló az átvevő (jogutóddal) szemben. Az említett Bork-ítéletre hivatkozva az Európai Bíróság azt fejtette ki, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdésébe ütköző felmondás esetében a munkavállaló munkajogviszonya az átadás-átvétel időpontjában fennáll. Másrészt utalt arra, hogy az irányelv rendelkezéseinek jogi természete szerint azoktól a munkavállaló hátrányára nem lehet eltérni. Ezekben az elvi alapokon végül azt állapította meg a Bíróság, hogy a röviddel az átadás-átvétel előtt közölt felmondás jogellenes lehet, illetve ha az, úgy a munkavállaló az átvevővel szemben erre hivatkozhat abban az esetben is, ha az egyébként őt nem kívánja foglalkoztatni. Az ügy szempontunkból annyiban lényeges, hogy az átadás-átvétel időpontjához nagyon közeli időpontban közölt felmondás esetében a felmondás jogellenessége általában megállapítható.

c) Amint az utóbb említett ítélet rövid ismeretetéséből is kitűnik, az irányelv 4. cikk (1) bekezdés felmondásvédelmi szabálya a munkáltatói felmondást igyekszik korlátozni. Lényegében a munkajogviszony átszállásának joghatását erősíti azzal, hogy eltiltja a gazdasági egység átadására-átvételére alapított felmondást, ugyanakkor nem kívánja érinteni a más indok alapján történő munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetést. Fenntartja tehát azt a lehetőséget, hogy a munkáltató gazdasági, technikai (műszaki) vagy szervezeti okból való felmondást közöljön. Amint a Bíróság ezt leszögezte, az ilyen okokból való felmondás joga mind az átadót, mind az átvevőt megilleti. Nyilvánvaló, hogy ezekben az esetekben a felmondás jogszerűségének megítélése azon fordul meg, hogy a felmondás és a gazdasági egység átadása-átvétele közötti okozatosság a felek közötti jogvitában kimutatható-e. Az Európai Bíróság

⁵⁴⁶ C-319/94. Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL. [1998] ECR I-01061.

⁵⁴⁷ Az ügy egyik kérdése az ún. önkéntes likvidációs eljárás jellegének megítélésére irányult. Ebben az Európai Bíróság egyezően a korábbi gyakorlatával, úgy foglalt állást, hogy mivel az eljárásban a munkáltató tevékenysége nem szükségképpen szűnik meg, az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell.

ítéletei e vonatkozásban mindenesetre legfeljebb arra utalnak, hogy az átadás-átvétel időpontjához közeli időpontban közölt felmondás esetében közel fekvő a veszélye a jogellenességnek. Az különösen abban az esetben állapítható meg, ha utóbb a munkavállalót az átvevő mégis foglalkoztatja. Ennek hiányában is előállhat azonban a jogellenesség, amire az említett körülményen (azaz magának a jogvitában érintett munkavállalónak a foglalkoztatásán) túl a többi érintett munkavállaló foglalkoztatása utalhat. Az említett okozatosság fennállása ebben az esetben is döntő kérdés. Megítélésünk szerint a probléma megközelítése úgy célszerű, ha azt negatív oldaláról tesszük. Minden olyan felmondás, amely nem az irányelvben megjelölt okra támaszkodik, jogellenes.⁵⁴⁸ Mivel pedig a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódó bizonyítási szabály magától értetődően az, hogy a felmondás indokát munkáltató bizonyítja, ez az okozatosság megállapításának problémáját megoldja.

Az irányelv nyitva hagyja a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy az irányelv felmondásvédelmi szabályát, illetve az annak alapján kibocsátott nemzeti jogi előírást felmondásvédelmi rendszerükkel összhangba hozzák. A 4. cikk (1) bekezdés második albekezdése ugyanis a felmondási védelmet olyan munkavállalókra endei korlátozni, akikre a tagállamok jogában egyébként a felmondásvédelem hatálya kiterjed. A tagállami korlátozás másik lehetőségét az 5. cikk (1) bekezdése teremti meg, hiszen a munkáltató megszüntetésére irányuló fizetésképtelenségi eljárásokban (ld. alább) általános szabály szerint nem kell alkalmazni a felmondásvédelmi rendelkezést. A felszámolás eseteiben ez ugyanis kontraproduktív volna, hiszen nehezítené a vagyon értékesítését (a szanálást), és ezzel eshetőleg tömegesen sodorná veszélybe a munkahelyeket.⁵⁴⁹

4.2. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése: a munkafeltételek lényeges megváltozása a munkavállaló hátrányára

a) Az irányelv címben említett szabálya azt írja elő, hogy minden olyan esetet, amikor a munkajogviszony megszüntetésre azért kerül sor, mert a gazdasági egység átszállása a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való lényeges megváltozását hozza magával, a munkajogviszony megszűnését (megszüntetését) a munkáltató jognyilatkozata nyomán bekövetkezettnek kell tekinteni. Míg tehát a 4. cikk (1) bekezdése a munkáltatói felmondásokkal szemben igyekszik az irányelv munkavállaló-védelmi célját megvalósítani, addig a (2) bekezdés a munkafeltételek lényeges és hátrányos változásával szemben biztosít védelmet.

A rendelkezés jogi természetét tekintve fikció: a munkáltató általi megszüntetés fikcióját rögzíti olyan tényállásokban, amelyekben nyilvánvalóan a munkajogviszony más okból való megszüntetése következik be. A fikció célja a munkavállaló védelme olyan tényállásokban, amelyekben a munkafeltételek hátrányos megváltoztatása elleni védelem, feltéve természetesen, hogy ezek a munkavállalót hátrányosan érintik. E cél

⁵⁴⁸ Értelmszerű, hogy a munkavállaló magatartására vagy képességeire (alkalmasságára) alapított felmondás problémája itt fel sem merül.

⁵⁴⁹ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 246. Amint erre alább utalunk, a magyar csődjog viszonylag differenciálatlan szabályai erre a körülményre nincsenek figyelemmel.

mögött az a jogalkotói feltevés is meghúzódik, hogy a jogutód munkáltató az (1) bekezdésben meghatározott védelmi szabályt olyan módon is megkerülheti, hogy a munkafeltételeket – az átadás-átvételt követően – elnehezíti a munkavállaló számára, és ezzel őt a jogviszony megszüntetésébe kényszeríti bele. A rendelkezés alapgondolata az, hogy a munkáltató „felelős”⁵⁵⁰ a munkajogviszony megszüntetéséért, ha az a munkavállaló kezdeményezésére szűnik is meg.⁵⁵¹ Másként: a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni (a nemzeti jognak), mintha a jogviszony megszüntetése a munkáltató részéről következett volna be.

Az irányelv 3. cikkéből általában (illetve önmagában) az következik, hogy az a munkáltatói magatartás az átszállás szabályába ütközik (ezért jogellenes), mely a munkafeltételeket (lényegesen) a munkavállaló hátrányára változtatja meg. Von Alvensleben úgy ítéli meg, hogy a rendelkezésnek (a 3. cikkben túlmutató) pótlólagos védelmi funkciója szerint az átvevő általi jogellenesen eszközölt változtatások esetére mindazokat az előnyöket biztosítja a munkavállaló számára, amelyek egyébként őt a munkáltató általi megszüntetés esetében megilletnék.⁵⁵² Ezen előnyök körébe tartozhatnak – a nemzeti jogok igen változatos előírásai szerint – a munkavállalót megillető kártérítés, végkielégítés, de ide tartozhatnak egyéb előnyök is. Elképzelhető, hogy a munkavállalói megszüntetés esetében a munkavállaló köteles volna visszafizetni a munkáltató által nyújtott különböző juttatásokat (pl. képzési költségek megtérítését). Amint von Alvensleben megállapítja, a rendelkezés előképe a francia és brit munkajogban található. Ezekben ugyanis a munkavállaló megtagadhatja a teljesítést, ha munkáltató lényeges és jogellenes változtatásokat eszközölt a munkafeltételek tekintetében (egyoldalúan).⁵⁵³

b) A (2) bekezdés tényállása a munkajogviszony megszüntetéséről⁵⁵⁴ rendelkezik. Uralkodó értelmezés szerint minden megszüntetési mód ebbe a körbe tartozik, ideértve a felek közös megegyezésén alapuló megszüntetést is (feltéve, hogy az a munkavállaló kezdeményezésére következik be).⁵⁵⁵ A megszüntetésnek az átszállás okán kell bekövetkeznie, azaz a más okból (pl. a munkavállaló személyében rejlő okból) való változásra a szabály hatálya nem terjed ki. Nyilvánvaló, hogy az okozatosság megítélése itt gyakorlatilag különösen nehéz lehet, hiszen a felek a megszüntető nyilatkozat indokát eltérően ítéelhetik meg. Von Alvensleben szerint az irányelv céljának az felene meg leginkább, ha a munkavállalói megszüntetés esetében az indokot vélelmezni kellene, értelemszerűen a munkáltató bizonyítási lehetőségét fenntartva.

⁵⁵⁰ Az angol nyelvű szöveg a „responsible” kifejezéssel operál. A német változat szerint „die Beendigung ... durch den Arbeitgeber erfolgt ist.”

⁵⁵¹ von Alvensleben 1992, 254.

⁵⁵² von Alvensleben uo.

⁵⁵³ uő. 255. Ld. még Pélissier – Supiot – Jeanmaud 2002, 432., illetve a munkaszerződés változásához Ray 2000., Az angol jogi helyzethez ld. Deakin – Morris 1998, 217.

⁵⁵⁴ Beendigung, termination

⁵⁵⁵ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 247., Debong 1988, 66. Birk (ugyanott) ebbe a körbe sorolja azt is, hogy a munkajogviszony a munkavállaló ellentmondási jogának gyakorlása okán szűnik meg.

c) A munkafeltételek fogalma szélesen értelmezendő: ide tartozik minden gazdasági, jogi és szociális feltétel, amely a munkavállaló helyzetét (a gazdasági egység körében) meghatározza. Ezzel összefüggésben nyilvánvalóan a „lényeges és hátrányos” változás értelmezése mutatkozik problematikusnak. A hagyományos felfogás szerint nem tekinthetők lényegesnek azok a változások, amelyek a munkáltató irányítási jogának (jogszerű) gyakorlása nyomán állnak elő. Lényeges ezzel szemben – von Alvensleben említett álláspontjából folyóan – a munkaszerződésben rögzített, a szerződés által védett feltételek változtatása. A 4. cikk (2) bekezdése tehát a munkafeltételek „illegális” munkáltatói változtatása esetében fejt ki hatását. Von Alvensleben szerint ez az értelmezés következik az irányelv keletkezésének körülményeiből és a jogalkotói célkitűzésből egyaránt.⁵⁵⁶ Meglátása szerint ha a munkafeltételek egyoldalú és jogszerű, azaz a munkáltatói irányítási jog körében megvalósuló változtatását a szabály hatálya alá vonnánk, úgy a munkavállaló helyzete az átadás-átvételt követően csak javulhatna. Ez pedig az irányelv céljából nem következik, hiszen az lényegében a „Bestandschutz”, azaz a fennálló munkavállalói jogi helyzet védelme. Az említett változásnak – a mondottakon felül – ténylegesen be kell következnie; a várható, illetve kilátásba helyezett változtatás nem alapozza meg a szabály alkalmazását.

d) Von Alvensleben említett vélekedését látszik erősíteni az, hogy az irányelv nem a munkafeltételek feltétlen védelmét célozza. A felek általi szerződésmódosítás lehetőségét ugyanis a közösségi szabály nem korlátozza. Ebből következően az ilyen módon bekövetkezett munkafeltétel-változásra alapított munkavállalói jogviszony-megszüntetés szóba sem jöhet a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában.

e) Az Európai Bíróság több ügyben is szembe került a 4. cikk (2) bekezdésének értelmezésével. A Merckx-ügy ítéletében a Bíróság – lényegében a Katsikas-ítélet téziseit fenntartva – arra a következtetésre jutott, hogy a nemzeti jog arra az esetre, ha a munkavállaló nem kívánja fenntartani munkajogviszonyát az átvevővel, széles mozgástérrel rendelkezik. Olyan tagállami jogszabály sem ütközik az irányelvbe, amely a munkajogviszornak akár a munkáltató, akár a munkavállaló általi megszüntetése fikciójából indul ki, de az sem ütközik a közösségi jogba, ha a tagállam a munkajogviszony fenntartását rendeli (kógens szabállyal). A Bíróság azonban utalt a 4. cikk (2) bekezdésében foglalt rendelkezésre is. Az ügyben ugyanis az átvevő nem biztosította, hogy a munkavállalók számára fenntartja a korábbi, az üzleti forgalomtól függő juttatásokat (illetve erre nem vállalt előzetesen kötelezettséget). A Bíróság úgy ítélte meg, hogy a munkavállalók díjazása nagyságának megváltozása a munkafeltételek lényeges megváltozásának tekinthető, még abban az esetben is, ha a díjazás az üzleti forgalomtól függ. Amennyiben tehát a munkajogviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert az átszállás e tekintetben hoz lényeges és a munkavállalóra hátrányos változást, úgy a megszüntetést a munkáltató részéről bekövetkezettnek kell tekinteni.

⁵⁵⁶ Megállapítása szerint a 4. cikk (2) bekezdés alap gondolata közösségi szinten az említett, a részvénytársaságok egyesülésére vonatkozó megállapodás, illetve irányelv-javaslat rendelkezéseire magy vissza. Ld. von Alvensleben 1992, 92.

A 4. cikk (2) bekezdésének értelmezését a Delahaye-ügy is érintette. Amint bemutattuk, az Európai Bíróság ebben az ügyben (is) határozottan állást foglalt amellett, hogy az irányelv hatálya alá nemcsak a gazdasági haszonszerzés érdekében folytatott tevékenységek tartoznak, hanem az ilyen cél nélküli (közhasznú, közérdekű) tevékenységek is. Az is rögzítette a Bíróság, hogy a munkajogviszonyok átszállásának joghatása nem kizárólag két magánjogi jogállású munkáltató viszonylatában következhet be, hanem úgy is, ha az átvevő közjogi jogállású jogi személy, az adott esetben az államot képviselő minisztérium (amely munkajogviszony keretében foglalkoztatja alkalmazottait). Ezen túl azonban nyitva maradt a kérdés, hogy az állam, mint szerző (átvevő) fél a korábbi munkaszerződéses feltételeket felválthatja-e az állammal munkajogviszonyban állókra vonatkozó – jogszabályban meghatározott – feltételekkel.⁵⁵⁷ A luxemburgi jogban a közigazgatási szervekkel fennálló munkajogviszony díjazási szabályait nagyhercegi rendelet határozza meg. E díjazási szabályok lényegesen kedvezőtlenebbek voltak a munkavállalóra nézve, mint a korábbi munkaszerződése alapján fennállók, különösen amiatt, hogy díjazásánál (besorolásánál) nem engedték figyelembe venni a korábban munkajogviszonyban töltött időt. Mind a közösségi, mind a luxemburgi jog alapján az ügy felperesének munkajogviszonya, illetve az abból származó jogok és köteleességek átszállottak Luxemburg Államra. Ugyancsak mind a közösségi, mind pedig a nemzeti jog úgy rendelkezett (rendelkezik), hogy amennyiben a munkafeltételeknek a munkavállalóra nézve hátrányos és lényeges megváltozása miatt a munkajogviszony megszüntetésére kerülne sor, úgy ezt olyannak kell tekinteni, mintha a munkajogviszony megszüntetésére a munkáltató részéről került volna sor. Az ügyben tisztázandó kérdés tehát az volt, hogy a munkajogviszonyra vonatkozó belső (köz)jogi szabályozás érintheti-e hátrányosan – a munka díjazása tekintetében - a munkavállalót, adott esetben azzal, hogy ő kezdeményezi a munkajogviszony megszüntetését, avagy a munkajogviszony változatlan fennállásának elvéből az következik, hogy az állam mint átvevő – tekintet nélkül saját szabályozására – köteles fenntartani az eredeti munkaszerződéses feltételeket. E kérdéshez lényegében az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik, azaz arra, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállása a jogviszony változatlanságát jelenti-e. Ehhez kapcsolódik ugyanakkor (az adott ügyben is) az a kézenfekvő kérdés, hogy amennyiben a felek között véleménykülönbség áll fenn a munkafeltételek lényeges (kedvező vagy kedvezőtlen) megváltozása tekintetében, úgy a munkavállaló követelheti-e a munkajogviszonynak a 4. cikk (2) bekezdése szerinti megszüntetését.

f) Ami munkajogviszony változatlan átszállásának elvét illeti, nyilvánvaló, hogy a Delahaye-ügyben ennek egy sajátos tényállásáról volt szó. A sajátosság az volt, hogy a munkajogviszonyra az átszállást követően közjogi természetű (azaz eltérést nem engedő) jogszabályok hatálya terjedt ki. (Az adott ügyben a díjazásra rendelet vonatkozott. Egyébként a rendelet amellett, hogy a díjazás tekintetében a munkavállalóra lényegesen kedvezőtlenebb volt, biztosította a közszférában foglalkoztatottak előmenetelét és a jogviszony stabilitását.) A Bíróság e tekintetben elsőként azt szögezte le, hogy mivel az irányelv a kérdéses területnek csak részleges harmonizációját célozza, nem ellentétes azzal az a nemzeti jogszabály, amelyik a

⁵⁵⁷ Hasonló probléma merül fel az Mt. 86/D. § (2) bekezdésének alkalmazásában.

tevékenységeknek közjogi jogállású jogi személy számára való átadása esetén a munkajogviszony megszüntetését irányozza elő. Ezekben az esetekben azonban a 4. cikk (2) bekezdése alkalmazandó: a munkajogviszony megszüntetését úgy kell tekinteni, hogy az a munkáltató részéről következett be, mivel a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára történt lényeges megváltozásáról van szó. Ugyanezt az elvet kell alkalmazni – a Bíróság szerint – abban az esetben is, ha a nemzeti jogszabályok alkalmazása a munkavállalóra vonatkozó díjazási szabályok (hátrányos és lényeges) megváltozását hozza, mégpedig – mint az adott esetben is – a jogviszonyra vonatkozó jogszabályok alkalmazásából következően. A nemzeti jogot a közszféra alkalmazottainak⁵⁵⁸ jogviszonyai tekintetében alkalmazó és értelmező hatóságok a nemzeti jogot - amennyire csak lehetséges - az irányelv fényében kötelesek alkalmazni és értelmezni. Az „irányelv szellemébe” ütközne, ha az átvett alkalmazottak tekintetében a korábban munkajogviszonyban töltött időt nem vennék figyelembe, holott a nemzeti jog egyébként a közszolgálatban töltött időt a díjazási szabályok kialakításánál figyelembe veszi.

A Bíróság végső következtetéseként az irányelv nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a magánjogi jogállású vállalat állam általi átvétele esetén a munkavállalók díjazása csökkenjen (a nemzeti jogszabály alkalmazása miatt). A korábban munkajogviszonyban töltött időt – az irányelv fényében való értelmezés és alkalmazás kötelessége miatt - figyelembe kell venni az átvételt követően is, feltéve, hogy az állami alkalmazottaknál ezt egyébként figyelembe veszik. Amennyiben a munkavállaló (alkalmazott) díjazása ezzel együtt is lényegesen csökken, úgy ezt a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való lényeges megváltozásának kell tekinteni, ezért a 4. cikk (2) bekezdése alkalmazásával úgy kell eljárni, hogy a munkajogviszonynak ez okból való (munkavállaló általi) megszüntetését munkáltatói általi megszüntetésnek kell tekinteni.

g) Az ítéletből származó talán leglényegesebb következtetés az, hogy a 4. cikk (2) bekezdésében meghatározott tényállás, azaz a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való lényeges megváltozása bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó irányadó szabály változásából folyóan is.⁵⁵⁹ A munkaviszonyra vonatkozó szabályok köre – miként a magyar munkajogban is⁵⁶⁰ - magában foglalja a jogszabályokat. Ezért ha a jogviszonyok átszállását követően a reájuk (azt követően) vonatkozó, a munkajogviszony tartalmát alakító jogszabály (lényegesen) hátrányosabb a munkafeltételek tekintetében, úgy ez a 4. cikk (2) bekezdés alkalmazását hozhatja magával. A munkajogviszonyok változatlan átszállásának elve tehát nem jelenti azt, hogy az arra vonatkozó munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazását az irányelv ki kívánta volna zárni. A nemzeti jogoknak az a lehetősége, hogy a munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok körét és hatályát, azaz lényegében a munkajog jogforrásainak rendszerét meghatározzák, az irányelv átvételével nem vész el. Amint arra a kollektív szerződések jogutódláskori sorsával kapcsolatban már

⁵⁵⁸ Nem a magyar jogi felfogás szerinti közalkalmazottakról van szó, hanem munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókról, azzal együtt is, hogy a jogviszonyra vonatkozóan erős(ebb) közjogias szabályozás érvényesül.

⁵⁵⁹ Linneweber 2005, 331.

⁵⁶⁰ Mt. 13. §

utaltunk, az irányelv ott sem azt a megoldást követi, hogy az átadáskor hatályos kollektív szerződést fenn kell tartani, ha az kedvezőbb az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződésnél. Az irányelv célja az, hogy a munkavállalók tekintetében (legalább az átszállást követő egy évig) érvényesüljön kollektív szerződéses védelem, nem pedig az, hogy korábbi kedvezőbb helyzetüket az átszállást követően alkalmazandó munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenében is fenntartsa. Az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés a munkafeltételek tekintetében lehet kedvezőtlenebb (ahogy a jogszabály is), így ez is megalapozhatja tehát a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazását.⁵⁶¹

h) A Mayeur-ügy tényállása emlékeztet a Delahaye-ügyére, amennyiben ott is eltérő (közjogi, illetve magánjogi) jogállású átadó és átvevő jelent meg. A Bíróság ebben az esetben is megállapította az irányelv 1. cikk alkalmazásának köteleességét. Az ítélet 56. pontja utal a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazására. Megállapítja, hogy amennyiben az irányelv 1. cikk az adott tényállásban alkalmazandó, úgy egyértelmű az is, hogy amennyiben a nemzeti jog rendelkezése szerint a munkajogviszony az adott tényállásban megszűnne, úgy ezt az irányelv szerinti lényeges és hátrányos változásként kell értékelni, mégpedig – az irányelv szerint – a munkáltató részéről történt megszüntetésként.

i) A fentieket összegezve azt mondhatjuk, hogy a munkáltató által eszközölt egyoldalú változtatások okán bekövetkező változások közül csak a munkaszerződésben rögzített feltételek változásai tekintendők az irányelv hatálya alá tartozónak, azaz az irányítási jog körében eszközöltek nem. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy e változtatások – általában – jogellenesek, és ekként ezekre a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetésével reagálhat.⁵⁶² A másik lényeges megállapítás az lehet, hogy a munkafeltételek változása – amint az az Európai Bíróság gyakorlata is megmutatta – bekövetkezhet a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok (jogszabályok vagy kollektív megállapodások) változásából is. Itt jogellenességről nyilván nem beszélhetünk. A Bíróság álláspontja szerint az átszálláshoz kapcsolódó ilyen munkafeltétel-változások esetében is alkalmazni kell a 4. cikk (2) bekezdését.

5. Az irányelv alkalmazása a munkáltató fizetéseképtelensége esetén (5. cikk)

Annak ellenére (vagy inkább éppen amiatt), hogy a munkáltató fizetéseképtelensége esetében való alkalmazás kérdésében az irányelv 1977. évi rendelkezései hallgattak, ennek a problémakörnek a megítélése az Európai Bíróság gyakorlatában a kezdetektől egészen az irányelv módosításáig folyamatosan napirenden volt. A bírói gyakorlat az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabályok értelmezése mellett a hatályos fizetéseképtelenségi szabályok kialakításában játszott a legjelentősebb szerepet.

a) Az irányelv alkalmazásával kapcsolatos problémák közül elsőként merült fel a munkáltatói fizetéseképtelenség kérdése. Az ítélkezési gyakorlat irányadó elvi

⁵⁶¹ A magyar munkajog Mt. 40/A. § (2) bekezdésében alkalmazott megoldása ezt a lehetőséget kiküszöböli.

⁵⁶² Ezt a problémát a magyar jogi részben tárgyaljuk.

téziseit, illetve a később az irányelv 1998. évi módosításának alapját képező szabályokat az Európai Bíróság elsőként az Abels-ügyben⁵⁶³ fejtette ki. Az alapügyben a felperes a Thole elnevezésű holland vállalattal állt munkajogviszonyban. A vállalat tekintetében 1981. szeptember 2. napján ideiglenesen, majd 1982. szeptember 2. napján végleges jelleggel is megindították a holland jog „surserance van betaling” elnevezésű eljárását. Az eljárás – hasonlóan a magyar csődeljáráshoz – a vállalkozás fizetési kötelezettségeinek átütemezésére, illetve halasztására irányul.⁵⁶⁴ Az eljárás során a Thole az eljárást felügyelő hatósággal kötött megállapodás alapján a vállalatot (1982. június 10. napján) átruházta a TTP nevű vállalkozásra, amely a munkavállalók jelentős részét, így a felperest is átvette. A felperes az 1982. júniusában esedékes egyes munkajogviszonyból származó követeléseire nem jutott hozzá, keresetet nyújtott be az alperesi munkáltatói szövetség ellen, amely véleménye szerint köteles volt helytállni a munkáltatók által meg nem fizetett tartozásokért. A keresetet első fokon azzal utasították el, hogy a munkavállaló követeléseit az átvevő vállalattal, a TTP-vel szemben érvényesítheti. Az előzetes döntéshozatali eljárást a másodfokú bíróság kezdeményezte; két kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Az első kérdés az irányelvnek a „surserance van betaling” eljárásban való alkalmazására irányult, a másik a munkajogviszonyból származó igényekkel volt kapcsolatos.

A Bíróság a munkáltatói fizetésektelenségi helyzetek megítélésnek alaptételeként azt fektette le, hogy az irányelv vállalatoknak, üzemeknek vagy üzemszervezeteknek szerződés vagy összeolvadás alapján való átruházása esetén alkalmazandó, ezért az átruházás más jogcímen való megvalósulása nem tartozik az irányelv hatálya alá. A Bizottság és a holland kormány álláspontja szerint a bíróság, illetve hatóság előtti eljárásban megvalósult kényszer-jellegű ügyletekben az irányelv nem alkalmazható, mivel ezekben hiányzik a szerződő felek szabad akaratja. Az alperes és a dán kormány ezzel ellenkezően érvelt: álláspontjuk szerint az irányelv nyelvtani értelmezésével ilyen következtetés nem vonható le. A Bíróság megvizsgálta az irányelv különböző nyelvi változatait, és arra a következtetésre jutott, hogy ezek terminológiailag jelentősen eltérnek egymástól, annyiban azonban egységesek, hogy a „szerződés” minden nyelvi változatnak az elemét képezi. Ez a Bíróságot arra a következtetésre vezette, hogy hatósági vagy bírósági döntésen alapuló átruházás nem tartozik az irányelv hatálya alá.⁵⁶⁵ Megállapította ugyanakkor, hogy a szerződés alapján való átruházás fogalma az egyes tagállamok csődjogában különböző tartalommal bír. A különbséget a Bíróság alapvetően abban látta, hogy a csődeljárásokban egyes nemzeti jogok az adásvételi szerződéseket hagyományos polgári jogi ügyletként kezelik, míg mások ezeket a tulajdonjog átruházására irányuló ügyleteket hatósági aktusként fogják fel. E különbségek arra vezették a Bíróságot, hogy az irányelv rendelkezéseit ne nyelvtanilag értelmezze, hanem rendszertanilag, illetve célja alapján.

⁵⁶³ 135/83. H. B. M. Abels v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metalindustrie en de Electrotechnische Industrie [1985] ECR 00469.

⁵⁶⁴ Az eljárással kapcsolatban ld. van Voss 1992, 250.

⁵⁶⁵ Az ítélet 11. pontja utalt arra is, hogy az angol „legal transfer” és a dán „overdragelse” tágabb tárgyi hatályt jelentenek.

A rendszertani értelmezés kettős szempontú volt: egyrészt az irányelv immanens szerkezeti sajátosságaira, másrészt annak a közösségi jog rendszerében elfoglalt helyére támaszkodott. A Bíróság a munkáltatói fizetésképtelenség eseteiben alkalmazott eljárásokkal kapcsolatban azt az általános megállapítást tette, hogy azok célja a különböző érdekek, különösen a különböző hitelezői érdekek kielégítése. Ennek okán minden tagállam joga eltér az általános szabályoktól, és – egyebek között szociális jogi tekintetben – különös rendelkezéseket alkalmaz. E különös csődjogi rendelkezések létjogosultságát a Bíróság szerint a közösségi jog is elismeri azzal, hogy a(z akkor hatályos) 75/129/EGK és a 80/987/EGK irányelvek szintén különös szabályokat engednek érvényesülni a munkáltató fizetésképtelensége esetében a munkavállalói jogok és kötelességek tekintetében. Figyelemmel tehát a fizetésképtelenségi helyzeteknek a közösségi jog és a nemzeti jogok által is elismert sajátosságaira, a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben a közösségi jogalkotó a vállalatok átszállását ilyen eljárásokban is szabályozni kívánta volna, úgy nyilvánvalóan külön rendelkezést alkotott volna e tényállásokra.

Az irányelv céljából kiinduló értelmezés során a Bíróság az indokolásnak a „gazdasági fejlődés” céljára való utalását emelte ki, valamint azt, hogy az irányelv a RSZ 117. cikkében meghatározott célra, azaz „az élet- és munkakörülmények javítására” irányult. A peres felek erősen különbözően ítélték meg azt a kérdést, hogy vajon az irányelvnek a munkáltatói fizetésképtelenségi helyzetekben való alkalmazása mennyiben szolgálja a munkavállalók érdekeit. Az egyik álláspont szerint ezekben az eljárásokban rendkívül felerősödik a munkavállalók védelmi igénye. A másik – meggyőzőbbnek tűnő – lényege az volt, hogy a munkajogviszonyokból származó igényeknek ipso iure való átszállása visszatartó hatású lehet a csődvagyontól szerzők irányában és ezzel végső soron munkahelyek elvesztéséhez vezethet. Ez utóbbi az irányelv céljaival nyilvánvalóan ellenkezik. A Bíróság mindenesetre úgy látta, hogy a RSZ céljaival alapvetően ellentétesen, az irányelvnek a munkáltatói fizetésképtelenségi helyzetekben való alkalmazása az élet- és munkakörülmények hátrányos változásával is járhat, ezért ezzel ellenkezőleg foglalt állást: az irányelvből az alkalmazás kötelezettsége nem következik, ám a tagállamok – a közösségi jogtól függetlenül – dönthetnek az irányelv alapelveinek teljes vagy részleges alkalmazása mellett.

Ami a „surserance van betaling” eljárást illeti, arról a Bíróság azt állapította meg, hogy az erősen hasonlatos a munkáltatói fizetésképtelenségi eljárásokhoz, azonban a célja nem a munkáltatói vagyon elszámolása (a munkáltató megszüntetése), hanem ellenkezőleg a további működés biztosítása, illetve ennek lehetetlensége esetén utóbb a felszámolásra irányuló eljárás megnyitása. Ennek okán tehát az nem zárható ki az irányelv hatálya alól.

b) Az irányelv alkalmazását érintő másik korai – az Abels-ítélettel azonos időben megszületett⁵⁶⁶ - európai bírósági ítélet az Industriebond FNV ügye⁵⁶⁷ volt. Az

⁵⁶⁶ Egy napon, 1985. július 2. napján születtek meg az irányelv alkalmazására vonatkozó első, az Abels-, a Botzen-, a Wendelboe és az FNV-ítéletek.

ügyben a felperesek a holland Munkaügyi és Szociális Minisztérium egy leiratának (illetve e leirat egy részének) semmisségét kérték megállapítani. A Minisztérium az iratban a helyi munkaügyi hatóságokat kereste meg azzal, hogy azok az elbocsátások holland jog szerinti engedélyezésénél nem vegyék figyelembe a Polgári Törvénykönyv 1639. cikkét⁵⁶⁸ abban az esetben, ha az elbocsátásra felszámolási vagy a teljesítési halasztásra⁵⁶⁹ irányuló eljárásban kerül sor. A Bíróság az Abels-ügyre hivatkozva itt is rögzítette, hogy

a) az irányelvet nem kell alkalmazni a munkáltatói vagyon felszámolására irányuló eljárásban (feltéve, hogy az üzem vagy üzembrész a felszámolással érintett vagyonba tartozik),

b) a tagállamok a közösségi jogtól függetlenül alkalmazhatják az irányelv „alapelveit” ezekben az eljárásokban,

c) a holland jog „surseance van betaling” elnevezésű eljárása nem ilyen, azaz annak során az irányelvet alkalmazni kell (mivel nem a munkáltatói vagyon felszámolására és a munkáltató megszüntetésére, hanem csupán a köteleességek halasztott teljesítésére irányul).

c) Ugyancsak az első alkalommal megszületett ítélet-csokorba tartozik a Botzen-ügy⁵⁷⁰ is. Tárnya – részben – ugyanúgy a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a holland jog által alkalmazott „surseance van betaling” eljárás, amelyet az Abels-üggyel azonosan ítélt meg az Európai Bíróság.

d) A mintegy fél évvel az első – döntően a munkáltatói fizetéseképtelenség megítélésével foglalkozó – ítéletek meghozatalát követően született meg a Danmols-ítélet.⁵⁷¹ Részben ugyancsak a munkáltatói fizetéseképtelenséget érintette. A Bíróság itt is megállapította, hogy a felszámolási eljárásban az irányelv nem alkalmazandó, és itt is utalt arra, hogy a tagállamok – függetlenül a közösségi jogtól – alkalmazni rendelkeznek az irányelv alapelveit ebben az eljárásban is. Az ítélet a felszámolási eljárásra vonatkozóan tehát már a nyolcvanas évek közepére kialakított alaptételhez mindenestre hozzátette, hogy a munkáltató pusztán teljesítési képtelensége nem alapozza meg az irányelv alkalmazásának kizárását; a felszámolási eljárás a hatóság vagy bíróság közbenjöttét igényli.

e) Az irányelv 3. cikk (1) bekezdését értelmező d’Urso-ítélet⁵⁷² – mint említettük - az irányelvnek a munkáltatói fizetéseképtelenségi esetekben való alkalmazása tárgyában is állást foglalt. A d’Urso-ügy alaptényállásban ugyanis olyan eladóról (munkáltatóról) volt szó, aki a vonatkozó olasz jogszabály⁵⁷³ alapján ún. rendkívüli igazgatás alatt állott. Ennek az eljárásnak a lényege az volt, hogy a nagyobb

⁵⁶⁷ 179/83. Industriebond FNV and Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) v. Netherlands State [1985] ECR 00511.

⁵⁶⁸ A holland Ptk. e rendelkezése vonatkozik a vállalat átszállása esetén a munkajogviszonyok sorsára, valamint az átadó és az átvető munkáltató egyetemleges felelősségére. A tárgybani szabályt az irányelv átvétele érdekében iktatták be az 1981. május 15. napján elfogadott törvénnyel.

⁵⁶⁹ Zahlungsaufschub; suspend the payment of debts

⁵⁷⁰ Ld. V.2.2.

⁵⁷¹ Ld. V.1.1.1.

⁵⁷² Ld. V.2.3.

⁵⁷³ Az 1979. január 30. napi 26. számú rendelet.

foglalkoztatotti létszámmal rendelkező krízishelyzetben lévő vállalkozások konszolidációját – lényegében általános iparpolitikai és szociálpolitikai megfontolásból - állami (hatósági) felügyelet alatt végezték el azzal, hogy a vállalat az eljárás befejezése után tovább folytatta működését, illetve az eljárás időtartama alatt a munkavállalókkal szembeni vagyoni kötelezettségeket egy elkülönült állami pénzalap teljesítette.⁵⁷⁴ Az olasz bíróság lényegében arra irányuló kérdést tett fel, hogy az irányelv ilyen eljárásokban is alkalmazandó-e. A Bíróság álláspontjának kialakításánál a mintegy fél évtizeddel korábbi Abels-ügyre utalt, amelyben korábban már leszögezte, hogy az irányelv csak azoknak az átruházásoknak az esetében nem alkalmazható, amelyek a munkáltató vagyonának felszámolására (végleges elszámolására) irányuló, a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság felügyelete alatt zajló eljárásban valósulnak meg. A Bíróság akkori álláspontját arra alapította, hogy az irányelv nem tartalmaz olyan rendelkezést, mely szerint azt a közös piac területén megvalósuló vállalati struktúraváltozások akadályozásával a munkavállalók hátrányára is alkalmazni kellene. Márpedig ha az irányelv a felszámolási eljárásokban is alkalmazandó volna, úgy ez komoly veszélyt jelenthetne az irányelv és a RSZ szociális céljaira nézve, hiszen nem volna kizárható az élet- és munkafeltételek általános rosszabbodása. És ellenkezőleg: az Abels-ügy „surséance van betaling” eljárásában a Bíróság az irányelv alkalmazásának köteleességét állapította meg, az említett eljárás – bár számos hasonlóságot mutat a felszámolási eljárással – ugyanis nem a munkáltatói vagyon végleges elszámolására irányult, hanem a működés további biztosítására, illetve fenntartására. A Bíróság utalt arra is, hogy ez az eljárás is a nemzeti bíróság felügyelete alatt áll, ám az irányelv szövegét nem lehet kizárólag nyelvtanilag értelmezni, és ezen az alapon tisztán a bírósági kontroll miatt kizárni az alkalmazásból a szóban lévő eljárásokat. A d’Urso-ügyben alkalmazott nemzeti jogszabály két eljárást ismer a hatálya alá tartozó vállalatok krízishelyzetében. Az egyik lényegét tekintve azonos a felszámolással, ám a másik (az ügyben alkalmazott) célja az, hogy a vállalat meghatározott ideig az erre a célra rendelt biztos felügyelete alatt működjék, majd az általa kidolgozott – a hitelezői érdekeket is szem előtt tartó - szanalási terv alapján tovább folytassa tevékenységét. Ebben a helyzetben semmilyen körülmény nem indokolja azt, hogy a munkavállalóktól megvonjuk az irányelv által biztosított védelmi hatályt a vállalat, üzem, üzembrész átruházása esetére. Az olasz bíróság e kérdésére tehát az Európai Bíróság akként válaszolt, hogy az irányelv alkalmazható nagyvállalatok konszolidálására irányuló hatósági eljárásban (feltéve természetesen, ha a hatósági döntés a tevékenység fenntartására, illetve folytatására irányul).

f) A Spano-ügyben⁵⁷⁵ egy lecce-i bíróság fordult az Európai Bírósághoz. Az ügyben a Codice Civile 2112. cikkének alkalmazása volt kérdéses.⁵⁷⁶ A történeti tényállás szerint a súlyos gazdasági nehézségekkel küzdő alperesi munkáltató kötött megállapodást a nála működő munkavállalói érdekképviselletekkel. A megállapodás az 1977. évi tárgybani törvény kivételes lehetőségével élve rendelkezett úgy, hogy a munkavállalók meghatározott körét – a vállalati krízishelyzetre tekintettel – kivette az átszállással érinettek köréből (azaz munkajogviszonyuknak a jogelőddel való

⁵⁷⁴ Ld. Felsner 163.

⁵⁷⁵ C-472/93. Luigi Spano a. o. v. Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA. [1995] ECR I-4321.

⁵⁷⁶ Ld. Hernichel 1992, 712.

fenntartását írta elő), illetve megengedte az átvevőnek, hogy kiválassza az átvenni tervezett munkavállalókat. Szempontunkból az ítélet lényeges rendelkezése⁵⁷⁷ az volt, hogy a krízishelyzetben lévő, ám nem felszámolási eljárás, hanem az olasz jog fent említett konszolidációs eljárásnak hatálya alatt lévő munkáltató esetében az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell. A Dethier-ügyben⁵⁷⁸ a belga jog hasonló eljárása, egy ún. önkéntes likvidációs eljárás volt az ügy tárgya. Az Európai Bíróság – a d’Urso és a Spano ügyek tételeire hivatkozva – ebben az esetben is úgy foglalt állást, hogy az irányelv szabályai abban az esetben alkalmazandók, ha az eljárás nem jár feltétlenül a munkáltató megszüntetésével, illetve a munkáltatói vagyon elszámolásával. Ha az eljárás az adott esetben nem a munkáltató megszüntetésére irányult, illetve az a tevékenységét az eljárást követően is ténylegesen folytatta, úgy az irányelv alkalmazandó.⁵⁷⁹

g) Az irányelv hatályos rendelkezései (5. cikk) mondhatni hiánytalanul kodifikálják az Európai Bíróság gyakorlatának alapvető téziseit. Ezek valójában már az első tárgybani ügyben, az említett Abels-ügyben kiformalódtak,⁵⁸⁰ legalábbis a későbbi bírói gyakorlat gondolatilag mindvégig hű maradt azokhoz.

ga) Az 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezéséből kitűnően az irányelv a munkáltató fizetése képtelensége esetében a tagállamok jogában alkalmazott eljárásoknak két típusát különbözteti meg. Egyrészt a magában a szabályhely szövegében definiált eljárást, amelynek jellemzője, hogy

- az az átadó vagyónak elszámolása (felszámolása) céljával folyik,
- a nemzeti jog szerint hatáskörrel rendelkező hatóság vagy bíróság felügyelete alatt zajlik, vagy
- a nemzeti hatóság vagy bíróság által kijelölt felszámoló felügyelete alatt zajlik.

A másik eljárás az említettől abban különbözik, hogy annak célja nem a munkáltató felszámolása (megszüntetése), hanem a nemzeti jogokban változatosan szabályozott konszolidációs lépések alkalmazásával (fizetési haladékkal, csődegyezséggel, állami támogatás igénybe vételével stb.) a munkáltató működésének fenntartása, a tevékenység folytatása lehetőségének megőrzése. A két eljárás alapvetően eltérő jogalkotói várakozásokkal folyik: az első (többnyire a hitelezők kérelmére indult) eljárás azzal számol, hogy a munkáltató reorganizációjára, munkáltatókénti egyáltaláni megtartására nincs remény. A második (rendszerint magának az adósnak a kérelmére indult) eljárás – amint az az Európai Bíróság említett ítéleteiből is kitűnik – annak érdekében folyik, hogy a gazdasági aktivitás, illetve a munkáltatói minőség fennmaradjon, a gazdálkodó szervezet fizetési nehézségeit leküzdve „talpra állhat”.⁵⁸¹

gb) Az (1) cikk az elsőként említett felszámolási célú fizetése képtelenségi eljárásokra vonatkozó általános szabályt tartalmazza: a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállására, a munkáltatók egyetemleges felelősségére, a kollektív szerződéses feltételek fenntartására, valamint a felmondási védelmére

⁵⁷⁷ Ld. az ítélet 36. pontját.

⁵⁷⁸ C-319/94. Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL. [1998] ECR I-01061.

⁵⁷⁹ Ld. az ítélet 32. pontját.

⁵⁸⁰ von Alvensleben 1992, 217.

⁵⁸¹ Uő. 219.

vonatkozó szabályokat ezekben az eljárásokban nem kell alkalmazni. A contrario: a második típusú eljárásban az irányelv szabályai általában alkalmazandók. Az (5) bekezdés kiegészítő (szubszidiárius) szabálya ugyanakkor arra kötelezi a tagállamokat, hogy minden szükséges eszközzel akadályozzák meg a fizetésképtelenségi eljárásokkal való visszaélést, illetve a munkavállalót az irányelv alapján megillető jogok csorbítását.

gc) Említésre méltó, hogy a 6. cikk (1) bekezdés harmadik albekezdése a munkavállalói képviselők kontinuitásának biztosítása körében is ismer kivételes szabályt: a képviselők mandátumának megszűnése elvől kiindulva lehetőséget biztosít a tagállamok számára, hogy ezekben az esetekben átmeneti szabályokat alkalmazzanak az átruházással érintett munkavállalók képviselőinek biztosítására.

gd) A tagállamok ugyanakkor alkalmazhatják az irányelv rendelkezéseit mindkét típusú fizetésképtelenségi eljárásban. Amennyiben a tagállam így rendelkezik, azaz az irányelv szabályainak alkalmazását rendeli, függetlenül az eljárás típusától, a tagállam két további kivételes megoldás alternatív vagy együttes alkalmazását választhatja.

gda) Rendelkezhetnek úgy, hogy a 3. cikk első bekezdésének kizárásával a fizetésképtelenségi eljárás megnyitása előtt keletkezett átadói (jogelődi) kötelezettségek nem szállnak át a jogutódra.⁵⁸² Ennek feltétele, hogy a munkáltatói fizetésképtelenségre vonatkozó irányelv rendelkezéseivel azonos értékű védelem terjedjen ki a munkavállalói követelések védelmére.⁵⁸³ Ez a védelem a tagállamokban értelemszerűen megvan, ám elképzelhető, hogy bizonyos munkavállalói csoportok annak hatálya alól egyébként ki legyenek zárva.⁵⁸⁴ Ezeknek a tekintetében a jogutódlási szabályok alkalmazása nem mellőzhető.

gdb) A tagállamok joga vagy gyakorlata alapján alkalmazott kollektív megállapodások rendelkezhetnek úgy, hogy a munkajogviszony nem az abban az átadás-átvétel időpontjában fennálló jogokkal és kötelezettségekkel száll át (hanem módosult tartalommal). Látható, hogy e szabály tulajdonképpen a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége alól teremt kivételt. E megállapodások akár kollektív szerződések, akár más ilyen természetű megállapodások (üzemi megállapodások) lehetnek és létrejöhetnek az átadó és az átvevő (a felszámoló vagy csődgondnok), valamint a munkavállalók képviselői között. A megállapodás célja a munkahelyek védelme. Látható, hogy e rendelkezés nem kívánja megengedni a munkavállalóval kötött ilyen megállapodásokat. Ám utalnunk kell az Abels-ügyben kifejtett arra a tételre is, hogy a munkavállalók akarata ellenében nem lehet alkalmazni a védelmi szabályokat.

ge) Az irányelv 5. cikk (3) bekezdése láthatóan kifejezetten az Olasz Köztársaság szempontjaira tekintettel született. (Ld. fent a d” Urso ítéletet.⁵⁸⁵) A fent

⁵⁸² Egyes tagállamok jogában ezekben az esetekben a munkavállaló szociális ellátásra is jogosult lehet. Ld. Debong 1988, 98.

⁵⁸³ A 80/987/EGK irányelvet időközben a 2002/74/EK irányelv módosította. Az abban biztosított védelmi szinttel kapcsolatban ld. Kiss 2001b, 275.

⁵⁸⁴ Az irányelv melléklete tartalmazza a tagállamok nyilatkozatait az ún. kizárt munkavállalók tekintetében.

⁵⁸⁵ Ld. V.2.3.

gdb) pontban említett szabály alkalmazásának lehetőségét olyan eljárásokra is kiterjeszti, amelyekben a munkáltató súlyos gazdasági helyzetét hatóság konstatálja, az ennek nyomán megindult eljárás bírósági felügyelet alatt áll (vagy legalábbis állhat), és (mint az Olasz Köztársaságban) az erre az eljárásra vonatkozó szabály a nemzeti jogban az irányelv hatályba lépésekor hatályban volt.⁵⁸⁶

h) Az irányelv fizetéseképtelenségi szabályai összességében rugalmasnak nevezhetők. Céljuk is kellően differenciált. Egyrészt az, hogy a munkáltató megszűnése esetében minél gyorsabb és egyszerűbb eljárást biztosítsanak, lehetővé tegyék (a tagállamokra bízva a szabályozást) a csődvagyon tehermentes megszerzését, mellőzve a munkajogviszonyokkal kapcsolatos kötelezettségek ex lege átszállását. A munkáltató további működése esetén vagy egyszerű gazdasági krízishelyzetben ugyanakkor fő szabályként alkalmazni rendelik az irányelv munkavállaló-védelmi szabályait, azonban ezekben a tényállásokban is – a munkahelyek megmentése érdekében – lehetővé teszik az átvevő terheinek könnyítését. Ennek módja a munkavállalói követelések meghatározott körének kizárása, illetve a kiegyensúlyozott szabályozást biztosító kollektív megállapodások révén a munkafeltételek megváltoztatásának lehetővé tétele – értelemszerűen a munkavállaló hátrányára is.

6. A munkavállalói képviselők kontinuitása és a munkavállalói képviselők védelme (6. cikk)

Az irányelv által biztosított kollektív jogok alapvető eleme a munkavállalói képviselők, illetve képviselők védelme. Az irányelv 1977. évi szabályai 1998-ban módosultak (jelenleg a 6. cikkben található). A módosítás tartalmilag két új szabály beiktatásában állott. Egyrészt a munkavállalói képviselők státuszának a fizetéseképtelenségi eljárásokban való fenntartására irányuló rendelkezést iktatták be, másrészt az üzem önállóságának elvesztése esetére azt a kötelezettséget, hogy a tagállamok megfelelő átmeneti képviselői szabályokat alkossanak. Mindkét rendelkezés az (1) bekezdést érintette. A korábbi szabály legjelentősebb hiányossága tulajdonképpen az utóbbi tényállás szabályozatlansága volt.

Az irányelv szabályai a módosítás nyomán tehát a munkavállalói képviselők sorsa tekintetében két alapvetően eltérő lehetőséget különböztetnek meg. Az egyikben az üzem üzemrész, vállalat, vállaltrész „megtartja önállóságát”, a másikban ez az „önállóság”⁵⁸⁷ elvész. E megközelítésből kitűnően az irányelv a választott munkavállalói képviselők/képviselők sorsáról kívánt rendelkezni; azokról tehát, amelyek státusza kifejezetten az üzemhez stb. kötődik. A szakszervezeti képviselői struktúrák a tagállamokban általában nem ilyenek, noha több tagállamban a szakszervezetek munkahelyi képviselőket is működtetnek.⁵⁸⁸ Az irányelv sem kívánt

⁵⁸⁶ Felsner teljes körűen áttekinti az olasz munkajog ún. krízisszabályait (crisi aziendale). Ezek megkülönböztetendők a hagyományos fizetéseképtelenségi eljárásoktól. Az olasz munkajog ugyanakkor valamennyi esetben megengedi a szakszervezetekkel való megállapodást, ami feltétele a Codice Civile 2112. cikk jogutódlási szabályai alkalmazása mellőzésének. Ld. Felsner 1997, 172.

⁵⁸⁷ Selbständigkeits, autonomy

⁵⁸⁸ Felsner ebből a szempontból is áttekinti az olasz, francia, brit, holland és német munkajogot. Ld. Felsner 1997. Összegezve megállapításait tulajdonképpen azt mondhatjuk, hogy kizárólag a német munkajog az, amelyik

egyébként állást foglalni az irányelv által érintett munkavállalói képviseltek típusát illetően. A 2. cikk (1) bek. c) pontja szerint az irányelv alkalmazásában a munkavállalók képviselőin a tagállamok joga vagy gyakorlata szerinti munkavállalói képviselőket/képviselőket kell érteni. Ennek ellenére fenn kell tartanunk azt a megjegyzésünket, hogy a közösségi jogalkotó a(z) üzemben stb. foglalkoztatott) munkavállalók által általában választással létrehozott képviseltek sorsáról kívánt rendelkezni. Olyan tagállami szabályról ugyanis nincs tudomásunk, amely a szakszervezeti szervezeti struktúrát kívánná meghatározni. Az ún. koalíciós szabadság alkotmányos eszméje alapján ez egyébként elfogadhatatlan is volna.⁵⁸⁹ Ebből azonban az is következik, hogy a szakszervezeti képviseltek struktúra nem áll(hat) közvetlen összefüggésben a munkáltatói szervezettel, illetve annak változásával. Az legalábbis kétségtelen, hogy a munkáltató által elhatározott, a gazdasági egység átadása-átvétele nyomán bekövetkező szervezeti változások elvileg sem hathatnak ki a szakszervezeti képviseltek struktúrájára. Az ilyen esetleges hatás bekövetkezése kizárólag az érintett szakszervezet(ek) belső szabályainak rendelkezésein nyugodhat. Ez pedig nyilvánvalóan nem képezi a közösségi jogi szabályozás tárgyát. Ezzel szemben a munkavállalói képviseltek másik típusa az ún. kényszerképviseltek típus, amelynek működése jellegzetesen a munkáltatói szervezet strukturáltságához kapcsolódik. Ennek történetileg is legjellegzetesebb megoldása a német munkajogban alakult ki. Jellemző megközelítése az, hogy ún. üzemi tanács-képes üzemekről rendelkezik. A munkáltatói üzem önállósága, illetve bizonyos munkavállalói létszám megléte keletkezteti a munkavállalói oldalon azt a jogot, hogy a munkavállalók (választással) létrehozzák az üzemi szintű munkavállalói képviseltek.⁵⁹⁰ Nyilvánvaló, hogy a jogutódlási tényállások megvalósulása érintheti a munkáltatói szervezetet, sőt tipikus esetben érinti is, mégpedig azzal, hogy megszünteti az üzem üzemi tanács-képességét, azaz a jogutódlás (a gazdasági egység átadása-átvétele) nyomán elenyésznek a munkavállalói képviseltek fenntartásának feltételei.⁵⁹¹ Összefoglalóan azt is mondhatjuk, hogy az irányelv a munkajogviszonyok átszállásának üzemi alkotmányjogi következményeit igyekezett szabályozni.⁵⁹²

6.1. Az üzem identitásának megőrzése

A 6. cikk (1) bekezdés 1-3. albekezdése az üzem identitása megőrzésének tényállásában szabályozzák a munkavállalói képviseltek sorsát. Ez az identitás lényegében az üzem önállóságának fennmaradását jelenti. Az önállóság szervezeti jellegű probléma: önállónak azt az üzemet tekintjük, amely a munkaszervezeten belüli munkamegosztásnak oly módon kialakított egysége, hogy annak vezetése rendelkezik a munkavállalói képviseltek szerv jogkörébe tartozó döntési (munkáltatói)

igyekezik a jogalkotásban is konzervensen szétválasztani szakszervezeti és az üzemi tanácsi típusú képviseltek. A holland munkajog is ilyen irányú törekvést mutat, ám a rendszer ott már kevésbé egyértelmű. Ld. még Prugberger 2001, 123.

⁵⁸⁹ Kiss 2005, 327.

⁵⁹⁰ Ld. Richardi 2002, 49.

⁵⁹¹ Fitting § 1 Rn. 135.

⁵⁹² MünchArbR/Birk § 19. Rn. 253.

hatáskörrel.⁵⁹³ E munkavállalói képviseleti szervei jogkör rendkívüli változatosságot mutat szerte Európában.⁵⁹⁴ (Ez az oka az irányelv 7. cikke visszafogott szabályozási törekvéseinek.) Kétségtelen mindenestre, hogy e munkáltatói döntési jogot a gazdasági egység átszállása nem érinti. Az önállóság abban az esetben veszik el, ha az üzem egy másik szervezeti egység részévé válik, az mintegy felveszi az üzemet.

Az (1) bek. az irányelv általános szabályát rögzíti: a gazdasági egység átszállása önmagában nem vezet(het) a munkavállalói képviselet mandátumának, illetve a munkavállalói képviseleti szervnek a megszűnéséhez.⁵⁹⁵ Ez az általános szabály azonban a maga teljességében csak akkor alkalmazható, ha az üzemi alkotmányjogi értelemben vett üzem a maga egészében kerül átadásra. Másként: az üzem egyúttal az irányelv fogalomrendszerében értelmezett gazdasági egység is, azaz a két fogalom egybeesik.⁵⁹⁶ A gazdasági egység ugyanis – amint ez az irányelv szóhasználatából is következik – lehet ún. üzembrész is. Ebben az esetben, azaz az ún. „Betriebssteilübergang” esetében a munkavállalói képviselet/képviselő mandátuma megszűnhet. A munkavállalói képviselő vagy a képviselet tagja ugyanis eshetőleg az átszállással érintett üzembrészhez tartozik, annak keretében foglalkoztatják. Az üzembrész átadásával-átvételével megszűnik a munkajogviszonya, és ezzel a képviseleti mandátum is megszűnik (a képviselőé vagy több érintett képviselő esetében a képviseleté).

Az (1) bek. első albekezdése azonban valójában még egy – magától értetődő - feltételt tartalmaz a képviselet kontinuitásának fennmaradásához. E feltétel abban áll, hogy az üzem önállóságának megőrzése mellett maradjanak fenn a munkavállalói képviselet létesítésének feltételei. Ez a feltétel gyakorlatilag azzal dőlhet meg, hogy az önálló üzemből a jogutódlás révén olyan nagyszámú munkavállaló kerül ki, hogy az üzemi tanács-képes üzem fennállásának feltétele ezzel dől meg.

Az említett általános szabály alkalmazásának kötelezettségét az irányelv azokra az esetekre korlátozza, amelyekben a nemzeti jog szerint nem jönnek létre új képviseleti szerv választásának feltételei. Ezek sokféleképpen előállhatnak: a képviselők számának csökkenésével, a munkavállalói létszám csökkenésével, esetleg (a jogutódnál) a munkavállalói létszám növekedésével. Ezek tulajdonképpen a képviselet kontinuitásának ex lege megszűnését, azaz lényegében az önállóság elvesztését megvalósító esetek. Ezekben az (1) bekezdés negyedik albekezdését kell alkalmazni.

⁵⁹³ Az európai képviseleti szervezeti megoldások is igen változatosak. Birk a szétválasztó (német) és az egyesítő (francia) modellt említi. Utóbbi lényege a munkáltatói szinten egy képviselet, azaz az a megközelítés, hogy a képviseleti szerv hatáskörében lévő munkáltatói döntések eo ipso a munkáltató vezetőjéhez vannak telepítve. Ugyanakkor a francia munkajog ismer üzemi szintű képviseletet is (comité d'entreprise, comité d'hygiène stb.).

⁵⁹⁴ Carley 1990. A szerző valamennyi (akkori) tagállam képviseleti szabályait áttekinti. Tizenegy tagállamban konstatálja üzemi tanácsi típusú választott képviselők létezését. Ezek hatásköre a tájékoztatáshoz való jogtól az ún. co-determination (együttdöntési, echte Mitbestimmung) típusú jogokig igen széles skálán szóródik.

⁵⁹⁵ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 252.

⁵⁹⁶ Fitting § 1 Rn. 135. A szerző utal az üzemi megállapodás sorsának kérdésre is. Megítélése szerint az üzemi képviselet mandátumának változatlansága esetén e megállapodások fennmaradnak. Ez megítélésünk szerint – még a német jogban is – csak a jogelődnél fennmaradó mandátum esetében igaz. Az üzemi megállapodás kötetlen természetű rendelkezésiben való jogutódlást a német jog sem ismeri. Ld. Gussen – Dauck 1997, 56.

6.2. Az üzem identitásának elvesztése

Az üzem identitásának megszűnése számos tényállásban bekövetkezhet.⁵⁹⁷ Ilyen eset került rögzítésre az (1) bek. harmadik albekezdésében is. Ez a munkáltatói elleni fizetéseképtelenségi eljárásoknak azokban a típusaiban alkalmazandó, amelyek a munkáltatói vagyron elszámolására irányulnak. Amint bemutattuk, az irányelv tárgyban szabályainak szemléletén végighúzódik ez a megkülönböztetés; a fizetéseképtelenségi eljárás irányulhat a megszüntetésre (elszámolásra) vagy a munkáltató működésének konszolidálására. Az irányelv említett szabálya láthatóan abból indul ki, hogy a munkáltató felszámolására irányuló eljárás ipso facto a munkavállalói képviselő mandátumának megszűnésével jár együtt, azaz az üzem identitását veszti, illetve a képviselő kontinuitása a jogszabály erejénél fogva török meg. Nyilvánvaló, hogy (az irányelv 8. cikke alapján) a tagállamok rendelkezhetnek másként is, azaz a munkavállalói képviselőt a fizetéseképtelenségi eljárás érintetlenül is hagyhatja.⁵⁹⁸ A fizetéseképtelenségi eljárás megindítása tehát a mandátum megszűnésével jár. Erre az esetre a tagállamok csupán szabályozási lehetőséget, azaz nem kötelezettséget kaptak a közösségi jogalkotótól. E lehetőség abban áll, hogy átmeneti szabályokkal biztosítsák az érintett munkavállalók képviselőtét mindaddig, ameddig az új képviselői szerv megalakítására sor nem kerül (azaz gyakorlatilag a fizetéseképtelenségi eljárás hatálya alól ki nem kerül az üzem).

Az üzem önállóságának elvesztése, azaz lényegében megszüntetése esetére az irányelv a tagállamnak azt a kötelezettséget rögzíti, hogy az átruházással érintett, korábban képviselővel rendelkező munkavállalók „megfelelő képviselőtéről” gondoskodják. Látható, hogy e szabály csak az üzem önállóságának az elvesztése (azaz az üzemi képviselő megszűnése) esetére ír elő tagállami szabályozási kötelezettséget. Arra az esetre tehát, amelyben a korábbi üzem önállósága megmarad (azaz a munkavállalói képviselő fennmarad), nem kívánt átmeneti védelmet nyújtani.⁵⁹⁹ A védelmi kötelezettség az érintett munkavállalók képviselőtének újbóli megvalósulásáig terheli a tagállamot.⁶⁰⁰ Ez az átmeneti védelem több módon is

⁵⁹⁷ Ezeket szokás az üzemek egyesülésének is nevezni. Itt természetesen nem a társasági jogi egyesülési aktusról van szó. Ld. Fitting § 1 Rn 136.

⁵⁹⁸ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 257. Ilyen szemléletű a magyar munkajog is.

⁵⁹⁹ Ennyiben nem egészen megalapozott Pál Lajos kritikája a magyar munkajogi megoldással szemben. Ő azt kifogásolja, hogy az Mt. 56/B. § szükségtelen megszorító feltételt tartalmaz az (1) bekezdésben, amennyiben a delegálás lehetőségét csak az üzemi tanács megszűnésének esetére tartja fenn. E magyar megoldás nem feltétlenül célszerű ugyan, ám közvetlenül nem ütközik a közösségi jogba. Ld. Pál 2005, 104/2.

⁶⁰⁰ Ennek lehetséges, illetve leghosszabb tartamára vonatkozó rendelkezés az irányelvben nincs. Ezt az irodalomban szükségesnek látják. (Krause 1998, 1203.) Az Mt. időbeli korlátozásra vonatkozó rendelkezései ösztönözni igyekeznek a munkavállalói képviselő létrehozását. E szabályok ugyanakkor irányelv-konformnak tekinthetők, hiszen az irányelv a munkavállalói képviselőt megalakításához szükséges időtartamban rendeli az átmeneti szabályok alkalmazását. Az Mt-ben rögzített határidők ennek a követelménynek megfelelnek.

megvalósulhat. Birk kézenfekvően említi a képviselet/képviselő átmeneti⁶⁰¹ vagy maradék mandátumának⁶⁰² lehetőségét, ám nem zárja ki más megoldások keresztülvihetőségét sem.⁶⁰³

6.3. A munkavállalói képviselők védelme

Az irányelv 6. cikk (2) bekezdése – a korábbi 5. cikk (2) bekezdésével azonosan – a munkavállalói képviselők védelmére vonatkozó szabály ún. utóhatályáról rendelkezik. A szabály hatálya a képviseleti mandátum megszűnésének tényállására terjed ki. A megszűnés oka közömbös: az bekövetkezhet akár csak a képviselő megbízatásának elvesztésével (pl. a munkajogviszonynak a jogelőddel való megszűnése okán), akár oly módon, hogy ez együtt jár a képviseleti szerv mandátumának megszűnésével (az üzem önállóságának elvesztésével). Az irányelvi rendelkezés lényege tulajdonképpen abban összegezhető, hogy a képviseleti mandátumnak a jogutódlás okából való elvesztése nem érintheti a tagállamok jogában a képviselőt egyébként megillető védelmet; annak az arra vonatkozó általános szabályok szerint kell fennmaradnia.⁶⁰⁴

7. Tájékoztatás és konzultáció (7. cikk)

Az irányelv korábbi 6., jelenleg hatályos 7. cikke rendelkezik a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogáról. Ezek az ún. részvételi jogok a bizottság javaslatával összevetve sokat gyengültek⁶⁰⁵ az 1977-ben elfogadott szövegben. A 6. cikk a jogelőd és a jogutód munkáltató tájékoztatási kötelezettségét eltérően szabályozta. A jogelőd (átadó) az átadást megelőzően kellő időben volt köteles az (1) bekezdésben meghatározott tárgykörben tájékoztatást nyújtani az érintett munkavállalók képviselőinek. A jogutód (átvevő) tájékoztatási kötelezettsége később volt esedékes: kellő időben, ám eshetőleg később, azt megelőzően, hogy a jogutódlás a foglalkoztatási és munkafeltételeket érintette volna. Látható, hogy – szemben a GSZB javaslatával – a tájékoztatási kötelezettség az átadás-átvétel ténylegességéhez kapcsolódott. A „kellő időben” fordulat általános értelmezés szerint az átszállás (tényleges) megvalósulásához kapcsolódott. Ennek időpontja a munkáltatói hatalom (irányítási jog) jogosultjának tényleges megváltozása volt. A kötelezettség esedékességének közelebbi időpontját illetően az irányelv további támpontot nem adott. A jogalkotói szándék mindenesetre arra látszott utalni, hogy a munkavállalók (képviselői) az átadás-átvétel kapcsán ne kerüljenek „kész helyzet elé.”⁶⁰⁶ A

⁶⁰¹ Ilyen megoldás található a Betriebsverfassungsgesetz 2001-ben beiktatott 21a és 21b §§-ban. Az átmeneti mandátum határozott időre szól, míg az ún. maradék mandátum határozatlan idejű. Fitting § 1 Rn 140., Feudner 2003, 882.

⁶⁰² Ld. Jung 1999, 17.

⁶⁰³ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 259. Ilyen egyéb megoldás tulajdonképpen a magyar jogé is, amely a jogutódnál működő üzemi tanácsba való delegálással operál, de valójában ilyen magának az ideiglenes üzemi tanácsnak az intézménye is, hiszen az nem tartja fenn még átmenetileg sem a korábbi képviseleti szerv mandátumát.

⁶⁰⁴ A magyar jog a mandátum megszűnését követő egy évre állít fel általános védelmi szabályt. Ezt abban az esetben is alkalmazni kell tehát, ha a mandátum a jogutódlás okán szűnik meg, illetve akkor is, ha a jogutódlás a mandátum megszűnését követő egy éven belül következik be.

⁶⁰⁵ von Alvensleben 1992, 119.

⁶⁰⁶ von Alvensleben 1992, 120.

tájékoztatási kötelezettség tartalmi elemeinek meghatározása arra a célra utalt, hogy a munkavállalók legyenek tisztában a munkáltató változása nyomán előálló szervezeti változások lényegével, illetve elképzeléseiket, megfontolásaikat azza kapcsolatban kifejtthessék. Az (1) bekezdés a tájékoztatási kötelezettség tárgykörét három pontban határozta meg:

- az átszállás oka,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következmények,
- a munkavállalókat érintő tervbe vett intézkedések.

A korábbi (2) bekezdés szerint amennyiben az átadó vagy az átvevő a munkavállalókat érintő intézkedéseket terveztek, úgy a munkavállalói képviselőkkel kellő időben konzultációt kellett kezdeményezniük, mégpedig megállapodási céllal. Az irányelv nem határozta meg ezeknek az intézkedéseknek a körét – az (1) bekezdés vonatkozásában sem. Hasonló intézkedésekre utalt a (3) bek. szabálya is. Az irányelv nyelvtani értelmezése, illetve indokolásának szem előtt tartása révén a munkáltatói intézkedések széles értelmezése volt uralkodónak mondható. E körbe tartoztak mindazok a tervezett munkáltatói intézkedések, amelyek a munkavállaló jogi, gazdasági, szociális helyzetének lényeges és hátrányos megváltozását eredményezhették. Azt mondhatjuk, hogy a gazdasági egység átadása-átvétele a gyakorlatban szinte mindig együttjár a munkavállalók létszámának csökkentésével, illetve másik oldalon növekedésével. (Ez a tervezett intézkedés szükségképpen az irányelv hatálya alá tartozott.)

A konzultációs kötelezettségnek „a munkavállalókat érintő tervbe vett intézkedésekhez” kötése tulajdonképpen objektív kritériumot vitt a tényállás megítélésébe. Az eredeti bizottsági javaslat a konzultációs kötelezettség beálltát tisztán szubjektív tényállási elem megvalósulása mellett képzelte el: abban az esetben, ha a munkavállalói képviselők megítélése szerint a tervezett átszállás (átadás-átvétel) a munkavállalókat várhatóan hátrányosan érintette volna.

A 6. cikk (3) bekezdése mögött egyértelműen a tagállamok tartózkodása húzódott meg minden olyan közösségi törekvéssel szemben, amely a (kollektív) munkaügyi viták eldöntését egységes irányba terelte volna, azaz a kötelező egyeztetés intézményének igénybe vételét engedte volna.⁶⁰⁷ (A bizottsági javaslat ilyen irányú elképzelést tartalmazott.) A (3) bekezdés teljes egészében a tagállamok hatáskörében hagyta a kötelező egyeztetés (döntőbíráskodás) megvalósításának lehetőségét. Csak azokra a tagállamokra vonatkozóan rendelkezett, amelyeknek a joga egyébként ismert ilyen jellegű intézményt. Ezekben az esetekben is korlátozást engedett abban a vonatkozásban, hogy csupán azt az esetet nem engedte kizárni a kötelező egyeztetés tárgyköreiből, amelyekben a munkavállalók jelentős részét lényegesen hátrányosan érintő módon következik be a gazdasági egység átadása-átvétele. A tájékoztatás és

⁶⁰⁷ A kollektív munkaügyi viták felodása intézményeinek áttekintését mellőzzük. Csupán arra utalunk, hogy a kötelező egyeztetés (döntőbíráskodás) jellegzetesen az ún. echte Mitbestimmung körébe tartozó kérdésekben szokásos. Ld. Kiss 2005, 537., Prugberger 2001, 179.

konzultáció ebben az esetben legalább a munkavállalókat érintő inézkedésekre terjedt ki, illetve a tényleges változáshoz⁶⁰⁸ kötődött.⁶⁰⁹

A Bizottságnak tehát nem sikerült 1977-ban a tájékoztatási és konzultációs köteletség szabályait közösségi szinten egységesíteni. A (4) bekezdés ráadásul akként rendelkezett, hogy a tagállamok a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség szabályait olyan vállalatokra vagy üzemekre korlátozhatják, amelyekben – tekintettel a foglalkoztatott munkavállalói létszámra – teljesülnek a munkavállalói képviselők létrehozásának feltételei. Az (5) bekezdés ehhez képest a tagállamok szabályozási lehetőségeként említette csupán a munkavállalók (közvetlen) tájékoztatását abban az esetben, ha a munkavállalóknak nem volt képviselőjük. A képviselő(i) szerv) hiányának okára a szöveg nem utalt.

Az 1977. évi rendelkezések összességében úgy értékelhetők, hogy a Tanács végül az előzetes javaslatokhoz és állásfoglalásokhoz képest jóval szerényebb keretek között tartotta a jogutódlási intézményrendszer keretei között megvalósuló munkavállalói részvétel szabályait.⁶¹⁰ Mondhatnánk azt is, hogy a közösségi szintű részvételi szabályok kialakításának irányában az irányelv nem ért el lényeges haladást.⁶¹¹ Az elmúlt évtizedek e tekintetben számos előrelépést hoztak, amelyek aztán az 1998-ban elfogadott módosításra is – korlátozott – hatással voltak.⁶¹²

Az irányelv hatályos rendelkezései több változást is hoztak az eredetileg kialakult koncepcióhoz képest. Mielőtt azonban ezeket áttekintenénk, utalunk arra, hogy már az irányelv 2001. évi kodifikációját követően lépett hatálya a 2002/14/EK irányelv, az ún. tájékoztatási és konzultációs keretirányelv.⁶¹³ Ennek a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából – közvetlenül – kettős jelentősége van. Egyrészt az, hogy az irányelv általános kereteket határoz meg abban az értelemben is, hogy a 2001/23/EK irányelv tájékoztatási és konzultációs szabályait nem kívánta érinteni, pontosabban az annak alapján megszületett tagállami szabályokat kivételes szabályként kezelte (hatályukban megtartotta). Más oldalról azt kell kiemelnünk, hogy az irányelv meghatározta a tájékoztatás és a konzultáció (általános) fogalmát, amelyek általános hatályúak, azaz a jogutódlási intézményrendszer körében fennálló ilyen

⁶⁰⁸ Betriebsänderung, change in the business

⁶⁰⁹ Von Alvensleben idézi a német kormány álláspontját, illetve meglátása szerint az irányelv végleges szövege ennek az álláspontnak a merev fenntartása okán alakult ki. Ld. von Alvensleben 1992, 123.

⁶¹⁰ A Bizottság 1992. évi Jelentése is erre utal (84. és köv. o.)

⁶¹¹ Ennek nyilvánvaló oka, hogy a tagállamok munkavállalói képviselői rendszerei a képviselők típusaiban, szervezetében, hatásköreiben napjainkig igencsak eltérő vonásokat mutatnak. Az 1992. évi Jelentés is ezt erősítette meg azzal, hogy csaknem valamennyi tagállam esetében észrevételt tett a 6. cikk átvételével kapcsolatban. Felsner a kilencvenes évek végén megjelent monográfiájában több állam jogát tekintette át ebből a szempontból a jogutódlási intézményeket érintően. Az olasz jogban az associazioni di categoria (üzemi szakszervezetek) felé fennálló tájékoztatási kötelezettség szabályát kifejezetten szerencsétlennek minősítette. A francia rendelkezések ugyanakkor büntetőjogilag is szankcionáltak (szankcionálják; CT L. 473-1) a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megsértését. A brit joggal kapcsolatban (Transfer Regulation 9-11. cikk) annak teljes áttekinthetlenségét állapította meg, illetve azt, hogy a szabályok a munkavállalói képviselőknek lényegében nem biztosítják az irányelvben meghatározott jogokat. Az Európai Bíróság a Bizottság által indított – említett – eljárásban lényegében azonos következtetésre jutott 1992-ben. Ld. Felsner 141., 198., 236.

⁶¹² A munkavállalói részvétel napjainkig tartó fejlődésének áttekintését ld. Berke 2004b.

⁶¹³ Ld. Berke 2004b, 113.

munkáltatói kötelezettségek teljesítésére (teljesítési módjaira) is irányadók.⁶¹⁴ Említésre méltó még, hogy a 94/45/EK irányelv (az ún. európai üzemi tanácsról szóló irányelv) is szabályoz tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket.⁶¹⁵ Ez az irányelv abban a vonatkozásban tekinthető előre mutatónak, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tárgykörébe tartozó kérdéseket igyekezett a (divergáló tagállami törekvések által biztosított) lehetőségekhez képest részletesen meghatározni.⁶¹⁶

A hatályos szabályok körében a 7. cikk (4) bekezdése érdemel elsőként figyelmet. E szabály a csoportos létszámcsökkenésről szóló 98/59/EK irányelv 2. cikk (4) bekezdésével tartalmilag azonos. (Az időbeli egybeesés okán is nyilvánvaló, hogy a közösségi jogalkotó a két irányelv tekintetében azonos célt követett.) A rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteletség attól függetlenül terheli a munkáltatót, hogy az átadás-átvételre irányuló döntést harmadik személy (a munkáltatót ellenőrző vállalkozás⁶¹⁷) hozta. A szóban lévő köteleességek címzettje ugyan nem változott meg,⁶¹⁸ ám látható, hogy az irányelv a konszern (vagy az ún. joint venture kapcsolat) keretében megvalósított átstrukturálási döntésekre is kiterjed.⁶¹⁹ A kötelezettek nem hivatkozhatnak arra, hogy az ellenőrző vállalkozás nem tájékoztatta őket döntéséről. Hangsúlyoznunk kell, hogy ennek a szabálynak kizárólag a tájékoztatási és konzultációs köteleesség szempontjából van jelentősége. Ennek elmulasztása ugyanis nem érinti az irányelvben előírányzott individuális munkajogi jogkövetkezményeket, és nincs hatással a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségére sem. A rendelkezés jelentősége tehát az, hogy a munkáltatói köteleességszegés alóli kimentés alapja nem lehet a harmadik által hozott döntés. Ebben az összefüggésben jelentős az irányelv 9. cikkének rendelkezése, amely a bírói út megnyitásának kötelezettségét tartalmazza a tagállamok számára (a munkavállalói képviselők jogainak megsértése esetére is).

A tájékoztatási és konzultációs kötelezettség az (1) bekezdés rendelkezéséből folyóan értelemszerűen a jogelődöt és jogutódot is a nála működő munkavállalói képviselőkkel szemben terheli. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontja változatlanul differenciált a két munkáltató tekintetében. A jogelőd esetében azt az átadás-átvétel tényleges megvalósulását megelőzően kellő időben kell teljesíteni. A jogutód köteletségének esedékessége nem feltétlenül az átadás-átvételt megelőző időpont, mindenesetre olyan időpont, amely megelőzi a foglalkoztatási, illetve munkafeltételek tényleges változását. A differenciálás ésszerűnek tekinthető, hiszen a

⁶¹⁴ E szabályokat a magyar munkajogba az Mt. 15/B. § a) és b) pontjai veszik át. Ezek az általános szabályok az Mt. 85/B. § tekintetében is irányadók.

⁶¹⁵ Ld. Wollenschläger – Pollen 1996, 582. A szerzők az európai üzemi tanáccsal kapcsolatos közösségi szabályozás áttekintése kapcsán arra a tényállásra hívják fel a figyelmet, amelyben – a kilencvenes évek közepén már nem ritkán – a nyugat-európai vállalatok üzemeiket külföldre telepítették. Ez a tényállás megítélésünk szerint nem tartozik az irányelv hatálya alá, ám kérdéses, hogy az európai üzemi tanács részvételi jogait „aktiválja-e”. A szerzők ezt mindenesetre kívánatosnak tartanák.

⁶¹⁶ E rendelkezések az irányelv függelékében találhatók az ún. szubszidiárius előírások körében.

⁶¹⁷ beherrschendes Unternehmen, undertaking controlling the employer

⁶¹⁸ Ideértve az irányelv fogalom-meghatározási körében (2. cikk) található „munkavállalói képviselő” fogalmát is.

⁶¹⁹ Oetker 1998, 1194.

jogutód esetében általában azt mondhatjuk, hogy intézkedéseit csak az átadás-átvétel megtörténtét követően képes teljes körűen megtervezni, illetve végrehajtani.

A tájékoztatási kötelezettség tartalma a korábbiakhoz képest új elemmel egészült ki: kiterjed az átruházás időpontjára, illetve tervezett időpontjára. A megkülönböztetés megint kézenfekvő: mivel az átszállás időpontja ténylegességi elemhez kapcsolódik, annak jövőbeli bekövetkezése nem bizonyosan előrelátható időpontban következik be.

A konzultációs kötelezettség alapkonceptiója az, hogy ilyen kötelezettség csak a munkavállalókat érintő intézkedések tervbe vétele esetében terheli a munkáltatókat. Az irányelv ennek fogalmára vonatkozó rendelkezést változatlanul nem tartalmaz. Ez a koncepció az irányelv 1998. évi módosítása nyomán változatlan maradt, abban a tekintetben is, hogy a konzultáció célja megállapodás megkötése. Uralkodó álláspont szerint a megállapodás kötőerővel rendelkező kötelmet jelent, nem pusztán naturalis obligatit.⁶²⁰ Az irányelv szabálya azonban nem keletkeztet szerződéskötési kötelezettséget, hanem csupán – a magyar jogi fogalommal – tárgyalási kötelezettséget ír elő. (Ez abból is következik, hogy az irányelv mellőzte és mellőzi a megállapodási törekvés sikertelensége esetére a kötelező egyeztetés, illetve döntőbíráskodás előírását.)

A (3) bekezdés az említett (általános) szabályokhoz képest kivételeként is értékelhető.⁶²¹ Egyrészt azért, mert csupán lehetőséget nyújt a tagállamok számára a szabályozásra (tehát nem kötelezettséget fogalmaz meg). A kivételes jelleg abból is adódik, hogy a (3) bekezdés csak azokra a tényállásokra vonatkozik, amelyekben a munkavállalók jelentős részét érinti lényeges hátrány (az átadás-átvétel teljesülése kapcsán). A tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy ebben a tényállásban a munkavállalók képviselői a döntőbizottsághoz fordulhatnak. Ebben az esetben értelemszerűen a döntőbíráskodásnak ún. kötelező eseteiről van szó, azokról tehát amelyeket az Mt. 197. § (korlátozott tartalommal) igyekszik szabályozni. A döntőbíró döntése ezekben az esetekben köti a feleket. Ez az oka tulajdonképpen annak, hogy a szabály csak tagállami lehetőséget említ.⁶²² Amennyiben ugyanis a jogutódlási tényállásokban a munkavállalók képviselői a döntőbíróhoz fordulhatnának, úgy jelentős (és a tagállamok által nem méltányolt) beleszólási lehetőséget kapnának a munkáltatói (gazdasági) döntésbe. A (3) bekezdés tehát a tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget az ilyen intézményekkel rendelkező tagállamokban korlátozni engedi. Ebben az esetben a tájékoztatási kötelezettség tartalma is csupán a munkavállalók tekintetében tervbe vett intézkedések.

Az (5) bekezdésben található – a korábbiakhoz képest változatlan - szabályt a kis- és középvállalkozásokra tekintettel tartalmazza az irányelv.⁶²³ Lényege, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség azokra a vállalatokra vagy üzemekre

⁶²⁰ Uő. 1195.

⁶²¹ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 262. Birk utal arra, hogy ez a szabály a német „Betriebsänderung” intézményére tekintettel került az irányelvbe.

⁶²² Wollenschläger – Pollert 1996, 566.

⁶²³ Ez a jogalkotási szempont jelenik meg a RSZ 137. cikk (2) bekezdés b) pontjában. Ld. Seifert 2004, 200.

korlátozható, amelyekben a nemzeti jog szerint (a munkavállalók létszámára tekintettel) munkavállalói képviseleti testület működik. Ahol a munkavállalói képviselet egy személy révén valósul meg (pl. a magyar üzemi megbízott révén), ott az említett munkáltatói kötelezettségek beiktatása nem kötelező. Ez számos tagállamban alkalmazott rendelkezés.⁶²⁴ A korábbiakhoz képest változott a (6) bekezdés, amely összefüggésben van az imént említettel. A változás lényege az, hogy az itt szereplő tájékoztatást az irányelv hatályos szabálya nem lehetőségként, hanem tagállami kötelezettségként említi. Másrészt pontosítja a tényállást is: a munkavállalói képviselet hiánya a munkavállalóktól független,⁶²⁵ azaz lényegében jogalkotási okból áll fenn.⁶²⁶ Ez jellegzetesen a kis létszámú foglalkoztatottal rendelkező munkáltató esete. Itt tehát munkáltatói tájékoztatási kötelezettség áll fenn a (6) bekezdésben meghatározott tartalommal. Ez egyébként azonos az (1) bekezdésben meghatározottal.⁶²⁷ A tájékoztatási kötelezettség esedékessége itt mindig megelőzi az átadás-átvételt.⁶²⁸ E szabály a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség kivételes szabálya: az irányelv alapkoncepciója ugyanis a munkavállalói képviselletekkel szembeni munkáltatói kötelezéseken alapul.⁶²⁹

A tájékoztatási és konzultációs köteletség megsértése esetére az irányelv nem tartalmaz speciális előírást. Ebből folyik, hogy a szankcionálás a közösségi jog általános elvéből, az effektivitásból⁶³⁰ vezethető le, amely a RSZ 10. cikkéből következik. A szankciók megválasztása tehát a tagállam hatásköre, ám figyelemmel kell lennie a tagállam jogában azonos súlyú (nemzeti jogba ütköző) jogsértések esetében alkalmazott szankciókra.⁶³¹

Végül utalnunk kell arra a sajátos problémára, amely a Nagy-Britannia elleni eljárásban merült fel még a kilencvenes évek elején. Amint említettük, az ügyben az volt az alapvető kérdés, hogy a tagállam köteles-e munkavállalói képviselet létrehozására az irányelvből folyó követelmények teljesítése érdekében.⁶³² A brit álláspont e kérdésben egyértelműen elutasító volt. Az Európai Bíróság szerint ilyen kötelezettség hiánya tulajdonképpen az irányelv céljának kiüresedéséhez vezetne, ezért az irányelv tájékoztatási és konzultációs szabályai kényszerítő jellegűek a tagállammal szemben (legalábbis ebben az értelemben): kötelesek a tájékoztatás és konzultáció

⁶²⁴ Ilyent találunk pl. a spanyol, francia, görög, holland, dán, olasz munkajogban. A magyar munkajogban a nem szervezett munkavállalók képviselőiből álló bizottságra utalása azt mutatja, hogy a jogalkotó nem kívánt az irányelv szerinti kivételt alkalmazni, hiszen e bizottság az alacsony foglalkoztatotti létszámmal rendelkező munkáltatónál is létrejöhet. Kétségtelen ugyanakkor, hogy – amint ezt a magyar jog elemzésénél bemutatjuk – e képviseleti szerv működésének hatékonysága erősen kétséges, létrejötte pedig a gyakorlatban igen ritka.

⁶²⁵ A szokásos magyar fordításban: önhibájukon kívüli ok.

⁶²⁶ A BGB 613a § (5) bekezdése ugyanakkor valójában nem ebből az okból tartalmazza a munkavállalók tájékoztatásának kötelezettségét, hanem azért, mert a (6) bek. a munkavállaló ellentmondási jogát rögzíti. Tájékoztatás hiányában ennek gyakorlása csak utólag volna lehetséges. Ld. Riesenhuber 2004, 340. Jaeger a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettség gyakorlati nehézségeire hívja fel a figyelmet, illetve arra, hogy ennek kötelezettjeként mennyire ellentmondásos a jogelődöt és a jogutódot vagylagosan megjelölni. Ld. Jaeger 2004, 434.

⁶²⁷ Itt is megjegyezzük, hogy a magyar jog ilyen szabályt nem tartalmaz.

⁶²⁸ Barnard 2000, 486.

⁶²⁹ Riesenhuber 2004, 344.

⁶³⁰ Ld. Uő. 487., illetve Riesenhuber 2004, 342.

⁶³¹ Ld. Szalayné 2003, 97.

⁶³² Dal-Ré 2001, 207.

érdekében szükséges intézkedéseket meghozni, illetve ennek körében gondoskodni a munkavállalói képviselő megalakításának lehetőségéről.⁶³³ (A brit jog az említett követelményt annyiban nem elégítette ki, hogy a munkáltató jóváhagyásához köthette a munkavállalói képviselő működését.)

8. Egyéb rendelkezések

a) Az irányelv 8. cikke az európai közösségi munkajogban ma már általánosnak mondható szabályt tartalmaz. Az Amszterdami Szerződés nyomán ez az általános elv a RSZ rendelkezései között is megtalálható. A RSZ 137. cikk (2) bek. b) pontja a szociális rendelkezése körében rögzíti, hogy a Tanács – az (1) bekezdésben meghatározott tárgykörökben – irányelveket fogadhat el. Az irányelvek azonban csak minimumszabályok megállapítására korlátozódhatnak. Az irányelv 8. cikke a transfer-szabályok minimál-standard természetét rögzíti.⁶³⁴ Az irányelv átvétele során alkalmazott tagállami eszközök (jogszabályok, közigazgatási előírások, kollektív megállapodások) a munkavállaló javára eltérhetnek az irányelv rendelkezéseitől. Az e rendelkezésből folyó lényeges következtetés az, hogy az irányelvben meghatározott védelmi szintnél alacsonyabbat a tagállamok nem határozhatnak meg (tehetnek lehetővé a kollektív megállapodások számára).⁶³⁵ Ez a rendelkezés - túl szociálpolitikai célján – gazdaságpolitikai természetű is: az ún. szociális dömping kiküszöbölésének szándéka áll a háttérben.⁶³⁶ Említésre méltó ezzel kapcsolatban, hogy a Bíróság többször is megismételt álláspontja szerint az irányelv csupán a tagállami szabályok részleges harmonizációjára törekedett.

b) A 9. cikk a munkavállalók és a munkavállalói képviselők számára számára nyitja meg a bírói út igénybe vételének lehetőségét az irányelvből származó jogaik megsértése esetére. A rendelkezés mindenesetre utal arra, hogy egyes tagállamokban a bírói út igénybe vételét megelőzően (esetleg annak előfeltételeként) más jogvitás eljárások is létezhetnek. E szabály lényegét tekintve csupán eljárási szabály: az irányelvben foglalt köteleességek megszegése esetére a nemzeti jogban alkalmazandó szankciókról nem rendelkezik. (Ezzel kapcsolatban utalunk a tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel kapcsolatban mondottakra.⁶³⁷)

c) A 10-14. cikkek rendelkezéseinek köréből azt emeljük ki, hogy az irányelv 2001. évi kodifikációja nem érintette az 1998-ban rögzített, az irányelv átvételére vonatkozó tagállami kötelezettségeket (melléklet „B” rész).

⁶³³ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 266.

⁶³⁴ Barnard 2000, 81.

⁶³⁵ Schmidt 2001, 235. Az Európai Bíróság több ügyben (Daddy's Dance Hall, d'Urso, Spano) is megállapította az irányelv rendelkezéseinek ilyen értelemben „egyoldalúan kógens” jellegét.

⁶³⁶ Barnard 2000, 81.

⁶³⁷ Ld. még Schmidt 2001, 236.

II. RÉSZ

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ JOGUTÓDLÁS A MAGYAR MUNKAJOGBAN

I. Fejezet

Előzmények a magyar magánjogban (kereskedelmi jogban)

Az I. Részben megkíséreltük bemutatni „az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának” európai munkajogi jogintézményét, amely – az egyes tagállamokban mutatkozó előzmények nyomán – a hetvenes évek végén jelent meg a közösségi jogban. Az elmúlt közel három évtizedben az Európai Bíróság rendkívül terjedelmes ítélezési gyakorlatában kialakultak az intézményhez kapcsolódó jogi fogalmak értelmezésének sarokpontjai. Ha megkísérelnénk ehelyütt röviden összegezni azt a jogi eszmét, amely a közösségi jogi szabályozás (és bírói gyakorlat) mögött meghúzódik, azt mondhatnánk, hogy ennek lényege a gazdasági egységhez kapcsolódó, annak körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása a gazdasági egység jogosultjának megváltozása esetére. Az említett gondolat kialakulásának és a jogfejlődésben való stabilizálódásának nyilvánvalóan számos – egyebek mellett szociálpolitikai, gazdaságpolitikai, versenypolitikai, utóbb jogharmonizációs, gazdasági integrációs – indoka volt. Ezek az indokok, illetve megfontolások szükségképpen merülnek fel minden olyan gazdasági ügylet mögött, amelynek célja a „gazdasági hatalom-váltás”, azaz a gazdasági erőforrások felett rendelkezni jogosultak kicserélése.

Az említett jogi eszme a magyar magánjogi gondolkodásban is viszonylag korán felbukkant. Mondhatnánk azt is, hogy a XIX. század végén felvirágzó hazai gazdasági és kereskedelmi élet szinte szükségképpen vetette fel a „gazdasági egység” körében fennálló kötelmek sorsának kérdését, hiszen a gazdasági forgalom tömegesen hozta létre azokat a tényállásokat, amelyekben a vállalatok, üzemek, üzletek „gazdát cseréltek”, azaz igen változatos jogcímenek kicserélődtek a gazdasági-üzleti viszonyok szereplői. A munkajogviszonybeli – automatikus – munkáltatói alanycsere gondolata a magyar magánjogban a kereskedelmi üzlet átruházásáról szóló 1908. évi LVII. törvénycikkhez kapcsolható. A kérdésnek a kereskedelmi jog vonatkozásában való vizsgálata azért is indokolt, mivel kereskedelmi jogunk és ennek körében a kereskedelmi alkalmazottak helyzete már viszonylag korán, a múlt század utolsó harmadában törvényi szabályozásban részesült, így (a negyvenes évekig) meglehetősen hosszú fejlődési ívet tekinthetünk át. (Közismert, hogy a munkajogot nem a maihoz hasonló kódex-szerű rendszerben szabályozta a magyar magánjog, hanem az alkalmazottak egyes fajtáira elkülönült törvényi és rendeleti szintű szabályozás volt hatályban⁶³⁸.)

A kereskedelmi alkalmazottak (az ún. segédszemélyzet) jogviszonyaira vonatkozó alapvető szabályokat az 1875. évi XXXVII. törvénycikk (a továbbiakban: K.T.) tartalmazta, azzal azonban, hogy e törvény 55.§-ában az utaló szabály úgy

⁶³⁸ A II. Világháborút megelőző időszakra kialakult rendszer legteljesebb, kommentárszerű áttekintését adja: Bernhard – Sövényházy Ferenc – Bernhard 1938, 68.

rendelkezett, hogy a törvény mögöttes joga az Ipartörvény, az 1884. évi XVII. törvénycikk, azaz a kereskedelmi segédszemélyzet jogviszonyaira az Ipartörvény rendelkezései irányadók a K.T.-ben foglalt eltérésekkel⁶³⁹. Az 55.§ első mondata ugyanakkor rögzítette a szolgálati viszonyok klasszikus magánjogi felfogásának alaptételét, azt nevezetesen, hogy a segédszemélyzet (segédek és tanoncok) szolgálati viszonyai a felek közötti szabad egyezkedés tárgyát képezik. E szolgálati viszonyokra egyébként a K.T. mindössze 6 szakasznyi rendelkezést tartalmazott.

1. Az 1908. évi LVII. törvénycikk megalkotásának indokai és előzményei

A kereskedelmi üzlet átruházására (az üzletátvételre) vonatkozó törvényi rendelkezések megalkotása az üzleti forgalom biztonságának, kiegyensúlyozottságának, rendezettségének érdekét szolgálta. Bernhard Miksa tárgyban monográfiájának⁶⁴⁰ a törvény legislatív indokait elemző bevezető fejezete a korabeli hitelélet visszásságait emeli ki az üzleti forgalom sajátosságai köréből.⁶⁴¹ Megállapítása szerint az üzleti életben tapasztalható visszaélések⁶⁴² ellen a rendelkezésre álló törvényes intézkedések – azaz a K.T. – „kellő orvoslást nem nyújtottak”. A kereskedők eladósodása a K.T. által nyújtott lehetőségek visszaélészerű alkalmazásához vezetett. Ilyen volt a K.T. – alább még említendő - 20. §-ában szabályozott lehetőség rosszhiszemű alkalmazása, közelebbről az, hogy a(z eladósodott) kereskedő üzletéből társas céget alapított vagy üzletét „Strohmann”-nak adta el. Korabeli kereskedelmi jogunk szerint az új cég, illetve a „Strohmann” a kereskedelmi üzlet korábbi tartozásaiért ugyanis nem felelt. A K.T. korabeli 12. §-a szerint „ki valamely létező kereskedelmi üzletet szerződés vagy örökösödés útján szerez meg, azt a volt tulajdonos vagy jogutódainak beleegyezésével az addigi cég alatt az utódlást kifejező toldással vagy a nélkül folytathatja.” A 20. § szerint pedig „ha a kereskedelmi üzlet átruházásával az átvevő a cég addigi kötelezettségeit magára vállalja, a hitelezőket ezen kötelezettségek tekintetében úgy az átadó, mint az átvevő ellen kereseti jog illeti meg.” Miként Bernhard is konstatálja, „a csalárd, a hitelezők kijátszását célzó és eredményező jogügyletek a K.T. 20. §-ában jogi oltalmat találtak.”⁶⁴³ Ennek az oltalomnak az eredete tehát nyilvánvalóan abban volt, hogy a kereskedelmi jog felfogása szerint az üzletátruházások esetében csakis az átruházó fél felelt a kereskedelmi üzlet (cég) addigi tartozásaiért; az átvevő felelősségéhez szükség volt az arra vonatkozó megállapodásra, melyben az átvevő a korábbi kötelezettségeket

⁶³⁹ Az ezzel kapcsolatos jogalkalmazási nehézségekhez ld. Kéler – Straub – Schwickler 1929, 26.

⁶⁴⁰ Bernhard 1930. A mű első kiadása 1912-ben jelent meg. Az 1930. évi második kiadás az előzőre épül, amelyhez a szerző pótlólag a gyakorlati kérdéseket tárgyaló „Szemelvények”-et és a bírói gyakorlatot tárgyaló „Határozatgyűjtemény”-t is közlített. A második kiadás érdekessége, hogy a szerző a korabeli csehszlovák joggyakorlat elvi értékű döntéseit is ismerteti.

⁶⁴¹ Bernhard 1930, 13.

⁶⁴² A visszaéléseket Bernhard a következőképpen összegzi: „Fiatalkereskedősek minden anyagi eszköz hiányában önállósítják magukat, hitelt vesznek igénybe és hitelben részesülnek; emellett társadalmi állásuknak nem megfelelőleg élnek, többet költenek, mint amennyi jövedelmük még rendes viszonyok mellett volna. A könnyelmű hitelezés egyrészt és költségek másrészt maga után vonja, hogy a kereskedő fizetési zavarokba jut, melyből kivezető utat kellene keresnie.”

⁶⁴³ Bernhard 1930, 14.

magára vállalta. (Ebben az utóbbi esetben egyébként a K.T. 268. §-a szerint az átadó és az átvevő egyetemleges kötelezetteké váltak az üzlet hitelezőivel szemben.⁶⁴⁴)

A hitelezővédelmi igény a századfordulón egyre erőteljesebben jelentkezett. Ennek nyomán Plósz Sándor igazságügyminiszter 1903-ban (1900-ra és 1902-re visszamenő előzmények után) törvényjavaslatot terjesztett a képviselőház elé a kereskedelmi üzlet átruházásáról, mégpedig kifejezetten a hitelezővédelem érdekeinek kielégítése végett. E törvényjavaslatot a képviselőház nem tárgyalta.⁶⁴⁵

Az ezt követő (újból benyújtott) javaslatból azonban megszületett az 1908. évi LVII. törvénycikk, amely tehát a kereskedelmi üzlet átruházásáról rendelkezett.⁶⁴⁶ Amint arra e javaslat Günther Antal által előterjesztett miniszteri indokolása is utal, a K.T. „nem oltalmazta kellően a korábbi üzlettulajdonos hitelezőinek érdekeit, hiszen a hitelező igényeinek kielégítése attól függött, hogy az üzlet átvevője magára vállalta-e az átruházó addigi kötelezettségeit.” A család adósi (és átvevői) magatartásokat kiküszöbölendő, a javaslat abból indult ki, hogy az üzlet átvevőjét az üzlet korábbi kötelezettségeiért a hitelezővel szemben törvényes felelősség terhelje, azaz a kötelezettségek átszállása a felek akaratától függetlenül következzen be. Ilyen értelemben rendelkezett az 1.§, amikor kimondta, hogy „a ki kereskedelmi üzletet szerződés útján átvesz, felelős az átruházónak az üzletből eredő azokért a kötelezettségeiért, a melyeket az átvétel idején ismert, vagy a rendes kereskedő gondosságával megtudhatott.” Az átruházó felelőssége ugyanakkor nem enyészett el az ügylet következtében, hiszen az a törvény szerint „érintetlen maradt.”

A csődben való átruházást⁶⁴⁷ ugyan kivette a jogalkotó a törvény hatálya alól (1. §), azonban kivételesen – közeli rokonok közötti ügyletekben, vagy ha az átvevő a kötelezettségeket magára vállalta – mégis alkalmazni rendelte az (automatikus) átszállás jogkövetkezményét (2. §). A törvény 3. §-a az üzletátruházás fennforgásának

⁶⁴⁴ Hatékony hitelezővédelmet a korabeli csődjog sem biztosított, amint Bernhard megállapítja elsősorban a rendkívül hosszadalmas eljárás miatt. Ezekben az esetekben ugyanis a megnyitott csődeljárásban nyílt mód a korábbi család ügyletek megtámadására.

⁶⁴⁵ Bár az 1908. évi törvény miniszteri indokolása (előadói tervezete) úgy fogalmaz, hogy – fennállván az 1903. évi javaslat indokai - a miniszter a korábbi javaslatot „újból bemutatja” az országgyűlésnek, az (a korábbi javaslat) több vonatkozásban jelentősen eltért az 1908. évitől. A korábbi elképzelések erősen ragaszkodtak a német Handelsgesetzbuch (1897) megoldásához, amely az átvevő helytállási kötelezettségét több vonatkozásban lazította. Lehetővé tette egyebek között, hogy a felek az átvevő felelősségét harmadik személyekre is kiterjedő hatállyal kizárják vagy korlátozzák, feltéve, hogy ilyen tartalmú megállapodásukat a cégjegyzékbe bevezették. Kétségtelen ugyanakkor, hogy az 1903. évi javaslat a felelősség „ex lege” átszállásának gondolatát már tartalmazta. Az indoklás e jogtételt elméletileg is igazoltnak mondja. „A törvényes felelősség a successió gondolatán alapszik. A kereskedelmi üzlet nem pusztán egyes vagyontárgyak foglalátának, hanem aktívákból és passzívákból álló oly vagyonszösszességnek tekintendő, mely önálló gazdasági rendeltetésénél és a forgalmi életben való szerepénél fogva a kereskedő egyéb vagyontól, sőt egy másik üzletétől tényleg elkülönülő szerves egységként jelentkezik.”

⁶⁴⁶ Az igazságügyi bizottság a benyújtott javaslatához több módosítást is indítványozott, pl. a volt üzlettulajdonos felelősségének végül elfogadott szabálya is ennek nyomán került a törvénybe.

⁶⁴⁷ A gazdasági egység átruházása munkajogának napjainkban is sajátos problémája az arra vonatkozó szabályoknak a fizetési képtelenségi eljárásokban való alkalmazása. Az európai közösségi jog általános megoldása az, hogy a munkavállaló-védelmi szabályokat egyáltalán nem kell alkalmazni, míg a hatályos magyar jog nem tesz kivételt, sőt a fizetési képtelenség esetében még az általános munkajogi szabályok alól sem tesz lényeges kivételt.

megítélése tekintetében – különösen, ha az üzlethez tartozó vagyon átvétele nem egészében történt – úgy rendelkezett, hogy azt az eset összes körülményei szerint kell megítélni. A 4. § az üzletátruházásnak egy sajátos tényállását külön is szabályozta, lényegében az 1. § dogmatikai koncepciójának mentén. A rendelkezés szerint „ha valaki egyes kereskedővel ennek fennálló üzletére nézve közkereseti vagy betéti társaságba lép, a társaság az addigi üzletből eredő összes kötelezettségeikért felelős.”⁶⁴⁸ A törvény utolsó anyagi jogi szabálya (5. §) az átvétel időpontjában már perben érvényesített követelések tekintetében mondotta ki, hogy az átruházó ellen hozott marasztaló ítélet jogereje kiterjed az átvevőre, ha annak az átvétel idején a perindításról tudomása volt.

Az 1908. évi LVII. törvény tehát lényegében akként értékelhető, hogy az szemléleti, illetve jogdogmatikai áttörést hozott az üzlet körében keletkezett jogviszonyok (különösen kötelezettségek) élők közötti átruházáskori sorsának megítélésében⁶⁴⁹, hiszen korábbi kereskedelmi jogunk a kötelezettségeknek „ex lege” (azaz a felek, illetve az átvevő akaratától független) átszállását nem ismerte. E szemléleti fordulat⁶⁵⁰ a bírói gyakorlatban is határozottan és viszonylag gyorsan ment végbe, az üzletátruházás megítélésének szempontjai hozzávetőleg egy évtized alatt stabilizálódtak.⁶⁵¹

2. A kereskedelmi üzlet fogalma és az üzletátruházás kritériumai (az üzlet azonossága)

Az 1908. évi LVII. törvénycikk alkalmazásának magától értetődő alapkérdése volt a kereskedelmi üzlet mibenléte. Maga a K.T. a kereskedelmi üzlet fogalmát – bár arra több helyen⁶⁵² utalt – nem határozta meg. A bírói gyakorlat által kialakított, nem egyszer meglehetősen bizonytalan megközelítések áttekintését Bernhard Miksa szinte teljes körűen elvégezte.⁶⁵³ Összegzése szerint a kereskedelmi üzlet jelentette elsősorban a „kereskedő üzletét”, azaz „mindannak az üzletét aki saját nevében kereskedelmi ügyletekkel iparszerűen foglalkozik.” Az ügylet kereskedelmi minőségét annak spekulatív, lényegében javak közvetítésével haszonszerzésre irányuló (kereseti célú) jellege adta, a K.T. 258. és 259.§-a taxatív módon határozta meg ezen ügyletek körét. A kereskedelmi üzlet tehát aktívákból és passzívákból álló (a kereskedő egyéb vagyonától elkülönített) vagyonösszesség; tárgyi és „testetlen vagyon”. Utóbbi különösen a „főnökhöz fűződő bizalom, a vezetésben rejlő szellemi erő, ipari és más jogosítványok (védjegy, szabadalom), a vevőkör.”⁶⁵⁴ A kereskedelmi forgalomban tehát nem a kereskedő személye, hanem a kereskedelmi üzlet jelenik meg, az üzlettel

⁶⁴⁸ A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása (1992-ben) a „szokványos” jogügyletek (adásvétel, bérlet, csere stb.) mellett szintén nevesítette a hasonló tényállásokat „gazdasági társaságba való vagyonbevitelként.”

⁶⁴⁹ Bernhard 1930, 26.

⁶⁵⁰ A törvény indokolásának az 1. §-hoz kapcsolódó része szerint: „A javaslat tehát mintegy az átruházó törvényes készfizető kezésévé teszi az átvevőt....”

⁶⁵¹ Bernhard részletesen ismerteti a húszas évek végéig kialakult bírói gyakorlatot mintegy 200 ítélet (továbbá a csehszlovák joggyakorlat) feldolgozásával.

⁶⁵² Pl. 37.§, 38.§, 43.§

⁶⁵³ Bernhard 1930, 38.

⁶⁵⁴ Uo. 41. o.

kapcsolatba kerülő közönség az üzlet tulajdonosát nem is ismeri, csupán magát az üzletet. Az üzlethelyiség ebben a megközelítésben az üzlet fontos eleme, ám semmiképpen nem kizárólagos elem, azaz nem azonosítható azzal.⁶⁵⁵ Számos kereskedelmi üzletnek nincs is üzlethelyisége. A kereskedelmi üzlet ugyanakkor magában foglalta az üzleti összeköttetéseket, üzleti titkokat, az ügyfélkört stb.

A kereskedelmi üzlet említett, a materiális vagyonelemeken túlmutató meghatározásának az üzletátruházás szempontjából van különös jelentősége. A kereskedelmi üzlet átruházásáról szóló törvény alkalmazásában ugyanis - amennyiben a kereskedelmi üzlet alatt a kereskedelmi foglalkozás gyakorlása értendő – a kereskedelmi üzlet átruházását a „foglalkozás folytathatása lehetőségének megszerzése eredményezi.”⁶⁵⁶ Nem mellőzhetjük itt azt a megjegyzést, hogy kereskedelmi jogunk ezzel a felfogással tulajdonképpen az üzemátruházás legkorszerűbb európai (munkajogi) felfogásaihoz igen közel álló álláspontot foglalt el.⁶⁵⁷ Az üzletátruházás ebben az értelemben tehát semmi más, mint a szerzés egyik esete, nevezetesen az, hogy az üzlet felett rendelkezésre jogosult az üzletet vállalt kötelezettsége értelmében másnak átadja. Az 1908. évi LVII. törvény szerint az átadás-átvétel szerződés jogcímén valósul meg, illetve az átadással (traditio) perfektuálódik. A szerződés élők közötti jogügylet, azaz az üzletátruházás szabályai az öröklés útján való jogutódlás eseteire nem alkalmazhatók (ideértve az örökösödési szerződést és a halál esetére való ajándékozást is). Ugyanakkor a törvény nem szabályozta az átadó és az átvevő jogi helyzetét egymással szemben: hitelezővédelmi szemlélete okán kizárólag az átvevő helyzetét a hitelezőkkel szemben. A korabeli, lényegében a húszas évek végére kialakult bírói gyakorlatban stabilizálódtak azok a körülmények, amelyek fennállta esetén a bíróság az üzletátruházást megállapíthatónak látta.⁶⁵⁸ Bernhard részletes elemzésének⁶⁵⁹ legkiterjedtebb része a szerződés fogalmának értelmezése, hiszen a törvény 1. §-a a szerződéses átruházásokra terjeszti ki annak hatályát. Az elemzés arra a következtetésre jut, hogy a szerződés-fogalom igen széles, a tulajdon-átruházás ügyletein túl ide tartoznak a bérlet, haszonbérlet, de a bírói árverés során való szerzés vagy a haszonélvezeti jog átruházása is. Megítélésünk szerint a szerző megállapításai, de a korabeli bírói gyakorlat is arra utalnak, hogy az értelmezési metódus sajátosan teleologikus: a törvény hitelezővédelmi céljából indul ki, a különböző szóba jöhető akaratnyilatkozatokat annak fényében ítéli meg. A 3. § utal az átruházás megállapításának arra a gyakorlatban tömegesen előforduló tényállására, amelyben az üzleti vagyon átruházására nem egészében kerül sor.⁶⁶⁰ Az e körben kialakult ítélkezési gyakorlat a kereskedelmi tevékenység folytathatóságának szempontja alapján látszott állást foglalni.

⁶⁵⁵ Uo. 42. o

⁶⁵⁶ Uo. 44.

⁶⁵⁷ E felfogás szemléletileg megegyezik a napjainkban az európai és magyar jogalkotásban és jogalkalmazásban képviselttel.

⁶⁵⁸ Az előadói tervzet indokolása szerint: „Az üzletátruházás mellett szóló jelenségül szolgálhat mindenekelőtt különösen a régi üzlet megszűnése, továbbá az egész üzleti vagyonnak, vagy túlnyomó részének, vagy leglényegesebb alkatelemeinek az átruházása; az üzleti könyvek átadása és az átvevő által való továbbvitele; a cég átruházása; az üzleti titkok, szabadalmak átengedése; a fogyasztók értesítése az üzletátruházásról; az új üzletnek a régi üzlet specifikus jellegének megfelelő folytatása stb.”

⁶⁵⁹ Bernhard 1930, 44.

⁶⁶⁰ A modern megközelítés ezeket az eseteket nevezi az üzemrész (Betriebssteil, part of business) átruházásának.

Ezzel lényegében az üzlet azonosságának modern kori problémája is felmerült a korabeli magyar szabályozásban. Az üzlet identitása ugyanis logikai előfeltétele az átruházás megállapíthatóságának: az átadást-átvételt követően az üzlet legyen alkalmas korábbi funkciójának megőrzésére, illetve folytatására. Az üzletazonosság a korabeli felfogásban egyrészt mint a kereskedelmi cég azonossága jelent meg. A kereskedelmi üzlet ugyanis az esetek túlnyomó többségében a meghatározott cégelnevezés szerint vált ismertté. Mivel pedig a cég (az a fölött rendelkezésre jogosult) személyében beállott változás a hitelezők irányában nem jelentett változást, a cégazonosság az üzletátruházás meghatározó kritériumává vált. Ugyanilyenként jelent meg az üzlethelyiség azonossága is, hiszen a kereskedelmi tevékenység folytatását gyakorlatilag – ha egyáltalán ahhoz üzlethelyiség kapcsolódott – az üzlethelyiséghez tartozó dologösszesség tette lehetővé. Amint Bernhard fogalmaz, az üzlethelyiség a kereskedelmi tevékenység „gócpontja, ehhez szokik a vevőközönség, a megszokott hely a kereskedőre nézve jelentős értéket képez.”⁶⁶¹ A tizes évektől a bírói gyakorlatban megjelent az üzemazonosság fogalma is, és idővel döntő kritériummá is vált. Az üzem azonossága alatt a korabeli gyakorlat a kereskedelmi üzlet körében folytatott tevékenység átruházás utáni azonosságát értette. Ennek lényeges ismérvei: az azonos hely, azonos személyzet, azonos vevőkör, azonos berendezés, azonos foglalkozás, azaz mai fogalmainkkal: az üzlet által folytatott munkatechnikai célú tevékenység azonossága.

3. A kereskedelmi alkalmazottak helyzete: az alkalmazottak igényeinek sorsa az üzletutódlásban

Amint korábban említettük, a kereskedelmi alkalmazottak jogviszonyainak sorsa nem vitt megkülönböztetett szerepet az üzletátruházás intézményrendszerében. Korántsem véletlen, hogy a kereskedelmi alkalmazottak helyzetét tárgyaló korabeli munkák⁶⁶² az üzletátruházás kérdését a munkabér biztosításának, lényegében a munkáltató fizetésektelenségének körében tárgyalják.⁶⁶³

A kereskedelmi szolgálati viszonyok tehát más, a kereskedelmi üzlet körében keletkezett kötelmi viszonyokkal azonos elbírálás alá estek, illetve mivel a kereskedelmi üzletből eredő kötelezettségek körébe tartoztak az alkalmazottak igényei, reájuk is az 1908. évi LVII. tc. 1.§-ának rendelkezési voltak irányadók. Az alkalmazotti igények megítélése tehát a törvény alapján a korabeli joggyakorlatban sem okozott problémát. Bernhard szerint: „Minthogy a kereskedelmi üzletből eredő kötelezettségek körébe esnek az alkalmazottak igényei is, kétségtelen, hogy a törvény 1. § alapján az üzletátvevőt törvényes felelősség terheli az alkalmazottakkal szemben igényük kielégítése iránt.”⁶⁶⁴ E magától értetődő tételt arra alapítja, hogy az alkalmazottak igényeiről való „tudhatás” nyilvánvaló és az átvevő tudakozódási, „nyomozási” kötelezettségéből folyik.

⁶⁶¹ Bernhard 1930, 94.

⁶⁶² Pl. Rácz 1913.

⁶⁶³ Rácz 1913, 99. o.

⁶⁶⁴ Bernhard 1930, 208.

Az már azonban kevésbé volt egyértelmű, hogy a szolgálati jogviszony a szolgálati szerződés alapján fennálló valamennyi joggal és kötelességgel együtt száll át, azaz nem pusztán a tartozások, hanem a követelések tekintetébeni utódlásról (lényegében a kötelmi viszony alanycseréjéről) is szó van. A bírói gyakorlat legalábbis nehezen fogadta be ezt a szemléletet⁶⁶⁵. Ez annak ellenére megállapítható, hogy a törvényjavaslat indokolása (előadói tervezet) 8. §-ában kifejezetten megemlékezett erről a kérdéstről. A (2) bekezdés akként foglalt állást, hogy „ha a változás a munkaadó személyében magának a vállalatnak átruházása, vagy örökbe hagyása vagy bármilyen más ok következtében áll be, melynél fogva azt más viszi tovább, a szolgálati viszony alapján az előbbi munkaadót megillető jogok és kötelességek kétség esetében a vállalat átvevőjére, illetőleg az örökösre szállnak át.” Látható, hogy a javaslat indokolása a szolgálati jogviszonynak a maga teljességében, valamennyi jog és kötelesség tekintetében való átszállását tekintette kiindulópontnak.⁶⁶⁶

A kereskedelmi alkalmazottakra vonatkozó rendeleti szabályok azonban határozottan abba az irányba vitték a magyar kereskedelmi jogot, hogy a szolgálati viszony egészében való átszállásának tétele megerősödött. Az 1910/920. számú M.E. rendelet a kereskedősegédnek és az ipari vállalatok tisztségviselőinek szolgálati viszonyáról rendelkezett. A rendelet a háború esetére szóló kivételes intézkedések körében született, és 21.§-a úgy rendelkezik, hogy „a munkaadót megillető jogokat és kötelezettségeket a jogutódra átszállottnak kell tekinteni”, tehát nem pusztán az alkalmazottak követeléseit, hanem kötelezettségeit is érinti a rendelet. Bernhard már úgy foglalt állást, hogy az alkalmazott kötelessége az üzlet átvevőjével a szolgálati viszonyt változatlanul folytatni, hiszen az üzletátruházás a szolgálati viszonyt nem szünteti meg, sőt „a szolgálati viszony felbontásának oka nem lehet”.⁶⁶⁷ Ugyanitt az általános jogutódlás(!) elvére hivatkozva leszögezi, hogy az alkalmazott jogállása az üzletátvevővel szemben nem változik, azaz „ugyan olyan, mintha az alkalmazást az átruházónál folytatta volna, ehhez képest az alkalmazott igényeinek meghatározásánál egybe kell számítani az üzletátruházónál és az üzletátvevőnél töltött szolgálati időt.”⁶⁶⁸

Az általános jogutódlás elvének felhívása is azt jelzi, hogy a korabeli jogirodalomban sem volt kellően differenciált a kereskedelmi alkalmazotti jogviszony átszállásának dogmatikája, ugyanakkor kétségtelen, hogy az érdemi áttörés megtörtént: az üzlet elidegenítése nem érintette az alkalmazott jogviszonyát. Jellemző, hogy fel

⁶⁶⁵ A budapesti törvényszék 38.Pf.3958/929, 22.Pf.15.843/929. számú határozata; közli, illetve tévesnek minősíti Bernhard 1930, 214-216.

⁶⁶⁶ Említésre méltó, hogy az előadói tervezet 8. § (3) bekezdése állást foglalt a munkaadók átruházást követő időpontban fennálló felelőssége trágában is. „Addig a legközelebbi határidőig, amelyre az alkalmazott a szolgálati viszonyt az új munkaadóval szemben megszüntetheti, az utóbbinak kötelezettségeiért az előbbi munkaadó készfizető kezésként szavatol. Ez a rendelkezés az előbbi munkaadónak az üzletátruházásból eredő szavatosságát nem érinti.” Ezt az álláspontot Bernhard több vonatkozásban vitatja, különösen azért, mert szerinte az átadó felelőssége nem készfizető kezésként való szavatolás, hanem egyenes adósság, a szolgálati szerződésből folyó közvetlen kötelezettség. Bernhard 1930, 209. Figyelemre méltó, hogy az átadó kezesi felelősségének gondolata a hatályos magyar munkajogban is visszaköszön, az Mt. 85/A. §-ban (és megítélése itt sem kevésbé ellentmondásos).

⁶⁶⁷ U.o. 208.

⁶⁶⁸ E tekintetben is tévesnek minősíti a 22. Pf. 15.834/929. számú határozatot.

sem merült az a kérdés, mely szerint az alkalmazott akaratának lehet-e jelentősége a munkáltatói alanycsere bekövetkezésében, azaz az alkalmazott ellentmondhat-e az átszállás joghatásának⁶⁶⁹.

Napjaink munkajogában magától értetődő, hogy az alkalmazottak munkajogviszonybeli helyzetét az ún. kollektív megállapodások, különösen a kollektív szerződés is meghatározza, ezért ezek sorsáról nem feledkezhetünk meg a munkáltatói alany változásakor. Kereskedelmi jogunk azonban e kérdéssel – nem kevésbé magától értetődően – nem foglalkozott, hiszen e megállapodások e területeken csak az I. Világháborút követően terjedtek el. A két világháború közötti kollektív szerződéses irodalom meg sem emlékezik a kérdésről⁶⁷⁰.

4. Az üzemutódlás a szolgálati jogviszonyokban általában

A század elején a kereskedelmi jogban megtörtént dogmatikai áttörés a harmincas évek végére oda vezetett, hogy a szolgálati viszonyokban, azaz a munka magánjogának jogviszonyiban is általánosan elismertté vált az üzemek átruházásának esetében a szolgálati jogviszonyok átszállásának tétele. A magánalkalmazotti jogviszonyt tárgyaló ebben az időszakban megjelent művek⁶⁷¹ már részletesen foglalkoznak a problémával.

A magánalkalmazotti (szolgálati) jogviszonynak a két világháború közötti időszak végére több önálló fajtája jött létre. Vincenti Gusztáv az alkalmazottak (szolgálati viszonyban állók) csoportosítása alapján megkülönbözteti a vasúti alkalmazottak, (havi illetőleg napidíjas alkalmazottak, napibéresek, munkások, kisegítők), kereskedősegédek, iparossegédek, gyári munkások, ipari és kereskedelmi tisztviselők, iparos tanoncok, házi vagy belső cselédek, gazdasági (külső) cselédek, mezőgazdasági munkások, gazdatisztek, erdészeti alkalmazottak szolgálati viszonyait.⁶⁷² A szolgálati viszonyok egységes szemléletének kialakulásához jelentősen hozzájárult az 1937. évi XXI. törvénycikk, amely a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról rendelkezett. A törvény a II. Világháborút megelőző törvényhozás egyik legjelentősebb terméke, nemcsak azért mert a szolgálati viszonyokban állók szociálpolitikai helyzetének meglehetősen korszerű szabályozását adta,⁶⁷³ hanem azért is, mert a korábbi széttöredezett szabályozást mintegy integrálva a szolgálati viszonyok különböző nemeire egységes szabályozást tartalmazott. A törvény 1.§-ában rögzítette személyi hatályát: „...a törvény hatálya - a 2. §-ban megállapított kivételektől eltekintve - kiterjed a szolgálati viszonyra, akár természetes, akár jogi személy a munkaadó, ha üzlete, üzeme, egyéb vállalata vagy kereső foglalkozása

⁶⁶⁹ E kérdés – mint említettük - napjainkban is erősen vitatott.

⁶⁷⁰ Pl. Pernecky 1938. A szerző rendkívül alaposan és az összehasonlító jogi szemléletéből folyó rendkívüli dogmatikai igényességgel tárgyalja a kollektív szerződés megszűnésének és megszüntetésének eseteit. Kitér egyebek mellett a kollektív szerződést kötő felek jogutód nélküli megszűnésének problémájára is, ám az üzemutódlási tényállásokat nem érinti. Ld. id. mű 305.

⁶⁷¹ Különösen Bernhard – Sövényházi – Bernhard 1938. és Vincenti 1942.

⁶⁷² Vincenti 1942, 37.

⁶⁷³ A törvény a munkaidőre, a kötelező legkisebb munkabérré, az évenkénti fizetéses szabadságra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott.

körében másnak akár testi, akár szellemi munkáját ellenérték fejében igénybe veszi, még pedig akkor is, ha az üzletnek, az üzemnek, a vállalatnak vagy a foglalkozásnak oktató vagy jótékonyági jellege van.” Látható, hogy az ún. függő munka⁶⁷⁴ csaknem valamennyi jogviszonyára kiterjedt a törvény hatálya.

A kereskedelmi üzlet átruházásáról szóló törvény szemléletéből folyó munkajogi probléma elsődlegesen a szolgálati viszonyok időtartamának kiszámítása körében merült fel. A kir. Kúria C. II. 943/1933. számú határozatában már azt rögzítette, hogy az üzletben korábban alkalmazott, és az üzemben megszakítás nélkül továbbszolgáló tisztviselő szolgálati ideje a felmondási illetmény és végkielégítés kiszámítás szempontjából az üzem tulajdonában beállott változás dacára is egységesnek és folytatólagosnak tekintendő, és így a szolgálatban eltöltött korábbi idő is beszámítható.⁶⁷⁵ Figyelemre méltó, hogy a Kúria ugyanebben a döntésében a szabályt — modern kifejezéssel — relatív diszpozitívnak minősítette, amennyiben kimondta, a felek megállapodásukban attól az alkalmazott hátrányára olyképpen nem térhetnek el, miszerint az üzletátruházó szolgálatában töltött idő tartamának a végkielégítés számításba vétele szempontjából való figyelembevételét mellőznék.

A kir. Kúria gyakorlata alapján az üzletátruházásra vonatkozó gyakorlatot az esetre is alkalmazni kellett, ha a munkaadó részvénytársaság vagy szövetkezet más részvénytársasággal vagy szövetkezettel való egyesülése után a beolvasztó társaság (a jogutód) a szolgálati szerződést fenntartja. A kir. Kúria a szolgálati viszony megszakíthatatlanságát a munkaadó halála esetére is kimondta, ha az örökös a szolgálati viszonyt fenntartotta.

Vincenti Gusztáv rendkívül nagy hatású munkájában a szerződés alanyának megváltozása körében tárgyalja az üzlet, illetve üzem átszállásának kérdését.⁶⁷⁶ E körben megkülönbözteti a szerződés átruházását és a szerződés átszállását. Előbbit lényegében akaratlagos aktusnak, az alanyváltoztatásra irányuló jogügyletnek tekinti, és mivel a szolgálati viszony személyes jellegét hangsúlyozza, azt érvénytelennek tekinti, azaz megítélése szerint a szolgálati szerződés sem a munkaadó, sem az alkalmazott részéről át nem ruházható. A szerződés átszállása azonban ettől eltérő tényállás. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás (hiszen valójában erről van szó) ugyanis nemcsak átruházással, hanem a törvényben meghatározott feltételek megvalósulása esetében magának a törvénynek erejénél fogva is bekövetkezhet. Erről lehet szó általános jogutódlás esetében, de ugyanilyen tényállások Vincenti szerint az üzletátruházás, a hitbizományi birtok jogosultjának megváltozása (a birtok átszállása), a haszonélvező személyének megváltozása, gazdasági ingatlanok vétel vagy más jogcímen való megszerzése (utóbbi az 1933. évi V. törvénycikk alapján) és különösen

⁶⁷⁴ A napjainkban szokásossá vált megközelítés a magyar munkajogi dogmatikában ez idő tájt vált általánossá. Ld. Vincenti 1942, 36.

⁶⁷⁵ Jól látható, hogy a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 154. számú állásfoglalásának eredetileg ugyanez volt a lényeges tartalma; az ugyanis hogy a jogutódlást megelőzően munkajogviszonyban töltött időt a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából számításba kell venni, illetve a munkajogviszonyokat folyamatosnak kell tekinteni.

⁶⁷⁶ Vincenti 1942, 86.

a magyar tengeri hajózás körében a hajó tulajdonosának vagy a hajóparancsnoknak a megváltozása.⁶⁷⁷

A magyar kereskedelmi és magánjogban kialakult gyakorlat a munkajogi gondolkodás számára a modern munkajogviszony egyik meghatározó jellegzetessége felismerését hozta magával. Lényege abban állott, hogy a modern munkajogviszonyban annak személyes jellege a munkáltatói oldalon határozottan háttérbe szorul, hiszen a modern munkajogok – ideértve most a korabeli magyar magán munkajogot is – megengedik, sőt előírják a munkáltatói alany megváltozását, kicserélődését egyes tényállásokban. Ebből folyóan a munkavállaló (munkajogviszonya) valójában nem a kötelelem másik alanyához kapcsolódik, hanem sokkal szorosabban az üzemhez, illetve a gazdasági egységhez amelynek keretében foglalkoztatják. A magyar munkajogi gondolkodás történetében ezt a megközelítést elsőként Vincentinél látjuk. A tengeri kereskedelmi hajók személyzetét érintő munkáltatói alanycsere tárgyalása során úgy fogalmaz, hogy az e körben található szabályozás⁶⁷⁸ „még szorosabb kapcsolatot létesít a vagyon és az alkalmazott között, ugyanakkor pedig erősebben lazítja az alkalmazott kapcsolatát a munkaadó személyével”.⁶⁷⁹ A hazai ipari és kereskedelmi viszonyok láthatóan kitermelték tehát a modern munkajogi eszmék megjelenését a korabeli magyar munkajogban, illetve az üzemátruházás körében.

5. Üzemutódlás a társadalombiztosítási jogban

A harmincas évekre az üzem- és üzletátruházás társadalombiztosítási jogi jogkövetkezményeinek megítélése is stabilizálódott. A napjaink integrált társadalombiztosítási rendszerétől⁶⁸⁰ eltérően a több biztosítási intézményre alapozó ellátási rendszer volt jellemző a hazai szociális ellátási rendszerre. E biztosítási intézmények között megtaláljuk az üzemi (vállalati) pénztárakat is. Az üzemátszállás kérdése különösen a nyugdíjbiztosítás körében merült fel élesen, hiszen a munkaadó személyének megváltozása érintette a nyugdíjbiztosítási igényeket, illetve várományokat is, továbbá kérdésessé válhatott a szolgálati jogviszonyok átszállása okán a járulékfizetésre kötelezett személye vagy a társadalombiztosítási intézettel szembeni felelősség.

Az 1907. évi XIX. törvénycikk 46. §-a már rendelkezett a „munkaadó személyében bekövetkező változás” tényállásáról. A hátralékos járulékokért a mindenkor üzemtulajdonos felelősségét rögzítette, azaz azét, aki a kivetés (a pénztár által a változásról való tudomásszerzés) időpontjában ebben a pozícióban van. Az 1928. évi XL. törvénycikk⁶⁸¹ megjelenésével a járulékokért való felelősség kérdése nyert végül többé-kevésbé megnyugtató rendezést. A törvény 26.§ (6) bekezdése⁶⁸²

⁶⁷⁷ Emlékezteünk arra, hogy a jogutódlásra, illetve üzemátszállásra vonatkozó közösségi jogi szabályok a tengeri hajózást kifejezett szabállyal kiveszik a vonatkozó irányelv hatálya alól.

⁶⁷⁸ Az 1934. évi XIX. törvénycikk

⁶⁷⁹ Vincenti 1942, 92.

⁶⁸⁰ Czúcz 1989,153.

⁶⁸¹ A törvény az 1907. évi XIX. törvénycikk számos rendelkezését átvette, így a most érintett 26.§-t is.

⁶⁸² Egyébként az 1907. évi XIX. tc. nyomán.

ugyanis az üzemutód és az eredeti munkaadó egyetemleges felelősségét rögzítette a járulékok, póttjárulékok, illetve a munkaadót terhelő megtérítési kötelezettségek tekintetében. Az üzemutódlást a törvény szerint az üzem azonossága esetén a szerzés jogcímére tekintet nélkül meg kellett állapítani, mégpedig az eset összes körülményének gondos mérlegelése nyomán. Ilyen körülményeknek tekintette a társadalombiztosítási jogszabály az üzem helyét, az üzem berendezését, az üzem vitelét, a forgalomba hozott, vagy termelt áruk jellegét. Az árverési vétel vagy csőd során az üzemazonosságot nem lehetett megállapítani. A korabeli társadalombiztosítási joggyakorlat⁶⁸³ stabilan – a munkajogi jogalkalmazással egybecsengően⁶⁸⁴ – ítélte meg az üzemátruházás tényállásait és jogkövetkezményeit. A kir. Kúria 7962/1925. számú határozata az üzemi nyugdíjpénztárral szembeni alkalmazotti követelések tárgyában foglalt állást, megállapítva az üzletátvevő felelősségét (ráadásul az átruházó nyugdíjalapjának teljesítőképességén túl is).

6. Összegzés

Megállapíthatjuk, hogy a magyar magánjogban, illetve kereskedelmi jogban igen korán megjelent a jogügyleti jogutódláshoz kapcsolódóan az a gondolat, hogy az ügylet során átszálló vagyon vagy vagyონrész, illetve az üzlet vagy üzletrész sorsát osztják a szolgálati viszonyok is, amennyiben az alanycsere ezekben is bekövetkezik. Kereskedelmi jogi felbukkanásából az a következtetés is levonható, hogy a jogintézmény megjelenése a hitelezővédelmi szempontok erősödésének köszönhető, szemben napjaink szemléletével, amelyben a munkajogviszonyok átszállása kifejezetten szociálpolitikai, illetve munkavállalói érdekvédelmi köntösben jelentkezik. (Európai közösségi szinten persze nem feledkezhetünk meg a RSZ. 100. cikkén nyugvó harmonizációs szempontokról sem.) A XX. század közepére mind a jogi gondolkodásban, mind pedig a bírói gyakorlatban uralkodóvá vált a gazdasági egységhez (üzlethez, üzemhez) kapcsolódó, annak körében fennálló szolgálati viszonyok ex lege átszállásának gondolata. Az 1908. évi LVII. törvénycikk 1. § rendelkezése ehhez kapcsolódóan a munkaadók egyetemleges felelősségének jogalapját is megteremtette az átszálláskor fennálló alkalmazotti követelések tekintetében. Ugyanez a megközelítés alakult ki a társadalombiztosítási járulékkötelezettségek vonatkozásában is. Talán nem tekinthető túlzásnak az a megállapítás, hogy a magyar magánjog a szolgálati jogviszonyok jogában a múlt század közepére kialakította a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézményének napjainkban uralkodóvá vált gondolatát; ennek körében újszerű eszmével

⁶⁸³ A joggyakorlatot teljes körűen bemutatja Szabó - Vincze 1934.

⁶⁸⁴ Teller Miksa a húszas évek végén igen hevesen kritizálja az 1927. évi XXI. tc. 26. §-a alapján a kir. Munkásbiztosítási Felsőbíróóság által kialakított gyakorlatot. E gyakorlat az üzemazonosság fogalmát rendkívül kiterjesztően értelmezte, mégpedig olyan tényállásokra is, amelyekben az üzem korábbi és új tulajdonosa között nem jött létre jogügylet. Ld. Teller JK 1929a, 136. Teller kritikájára Szirmai Zsolt reagált, védelmébe véve a Felsőbíróóság tárgyban 8. számú döntvényét. Érvelésének alapja a jogszabály szerinti szerzés fogalmának széles értelmezése, amelynek alapján szerzésként nemcsak a hagyományos értelemben vett (származékos) szerzőmód értendő, hanem az eredeti szerzőmódok is. Ld. Szirmai JK 1929, 154. Teller a JK ugyanezen számában válaszolt a bírálatra. Álláspontját fenntartotta, de ennél figyelemre méltóbb, hogy említ egy esetet, amelyben a bíróság megállapította az üzemazonosságot. Az eset tényállása szerint az üzletre vonatkozó bérleti szerződés megszűnésével a tulajdonos – külön szerzési jogcím nélkül – üzemutóddá, és ezzel a társadalombiztosítási követelések kötelezettjévé vált. Teller JK 1929b, 154.

tulajdonképpen nem találkozunk. Az elmúlt évtizedek az alapvető eszmét nem érintve olyan jogi megoldásokat kapcsoltak ahhoz, amelyeket a modern gazdasági viszonyok termeltek ki (a kollektív szerződések vagy a munkavállalói képviselők tájékoztatása, a velük való konzultáció tekintetében). A vázolt magyar magánjogi hagyomány előtérbe tolja a kérdést: mi okból hallgatott a politikai-gazdasági rendszerváltást követően kialakított magyar munkajog a munkajogviszonyok e kérdéséről. Nehezen vitatható ugyanis, hogy a gazdasági akkoriban különösen intenzív változásai szinte követelték volna a jogalkotói aktivitást.⁶⁸⁵

⁶⁸⁵ Különösen az akkor már tizenöt esztendeje hatályban volt európai közösségi szabályozáshoz kapcsolódó tapasztalatok alapján.

II. Fejezet

A Legfelsőbb Bíróság 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalása és a magyar bírói gyakorlat

1. A LB MK 154. számú állásfoglalása

Amint a megelőző fejezetben bemutattuk, a munkáltatói alanycsere gondolata nem volt idegen a magyar magánjogi gondolkodástól azokban a tényállásokban sem, amelyekben arra nem az általános jogutódlás jogkövetkezményeként került sor. A gazdasági és politikai rendszerváltást megelőző időszakban, a szocialista gazdaságban és munkajogban azonban a kérdés alig kapott figyelmet. A munkáltató-váltás ugyanis – bár nyilvánvalóan tömeges jelenség volt – a korábbi munkajogunkban kialakult (és a jogutódlási joggyakorlatban később számos problémát okozó) áthelyezési jogintézmény révén kezelhető volt. Más oldalról pedig a monolit állami gazdálkodás (és munkajogi szabályozás) körülményeiből a munkajogviszonyban töltött idő egységes szemlélete következett.

A nyolcvanas évek végétől azonban több körülmény is előtérbe hozta az ún. jogutódlási problematikát.⁶⁸⁶ Amint arra Radnay József is utal,⁶⁸⁷ a megelőző társadalmi-gazdasági rendszerben, amelyben a vállalkozások általában állami tulajdonban voltak, a munkajogi jogutódlás kérdései többek között azért kevésbé merültek fel, mert a munkavégzéssel összefüggő jogokat – meghatározott kivétellel – az ún. össz-munkaviszonyban töltött idő alapulvételével bírálták el. Az állami tulajdon magánosítása során az állami vállalatok gazdasági társaságokká alakultak, azokat, illetve üzemeiket jórészt értékesítették vagy gazdasági társaságba apportálták.⁶⁸⁸

A LB Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26. napján hozta meg 154. számú állásfoglalását.⁶⁸⁹ Az állásfoglalás minden bizonnyal a gazdasági és politikai rendszerváltást követő időszak legnagyobb jelentőségű munkajogi jogalkalmazási aktusa, hiszen a LB ebben kísérelt meg - legalábbis részleges – választ adni a gazdaság legmélyéig hatoló és minden területét érintő alapvető változásokra. Az állásfoglalás megszületésével kapcsolatban figyelemre méltók a Radnay József által említett

⁶⁸⁶ Az egykori NDK „munkajogi rendszerváltásáról” szóló monográfia a privatizációs ügyletek kapcsán a BGB 613a § alkalmazásának gyakorlati nehézségeire utal. Ezek alapozták meg azt, hogy a jogalkotó több vonatkozásban is kivételt teremtett a szabály alkalmazása alól. Ld. Hanau 1991, 21. Hasonló problémákkal küzdött a cseh munkajog is. Ld. Gerauer – Baron – Britz 1999, 63.

⁶⁸⁷ Radnay 2004, 17. (A dolgozat szerzője e helyen is köszöni Radnay Józsefnek, hogy a jogutódlással kapcsolatos dolgozatát eljuttatta neki.)

⁶⁸⁸ Magától értetődő, hogy ez a sajátos privatizációs kontextus valamennyi politikai-gazdasági rendszerváltással érintett országban megjelent. Különösen élesen jelentkezett az egyes országokban korábban közzolgáltatónak tekintett tevékenységek körében. Ld. Friedrich 2001, 19.

⁶⁸⁹ A közzétételre a BH 1993. évi 2. számában került sor.

körülmények.⁶⁹⁰ Ezek közül azt emeli ki, hogy a privatizációs folyamat nyomán számos munkáltatónál kisebb-nagyobb létszámcsökkentést hajtottak végre. Ezek során az 1991. október 19. napján bevezetett végkielégítést, majd az 1992. július 1. napjától hatályos Mt. szerint a munkavállalót a munkajogviszony alapján megillető jogokat főszabályként a fennálló munkajogviszony alapján, nem pedig az össz-munkaviszonyban töltött idő alapján (azaz a privatizációs ügyleteket megelőzően munkajogviszonyban töltött időket is figyelembe véve) bírálták el. Ilyen körülmények között (amikor az esetenként az új munkáltató által megkötött munkaszerződések alapján jelentős létszámcsökkentést hajtottak végre) kellett a munkáltatói intézkedések jogszerűségét a LB-nak megítélni. Radnay József utal arra, hogy az állásfoglalás kibocsátásakor már ismert volt a 77/187/EGK irányelv, amely a munkáltató személyében bekövetkező változások esetére rendezte a munkajogviszonyok (és más jogok) sorsát. Az említettek közül, de az állásfoglalásból magából is nyilvánvaló, hogy annak megszületésével kapcsolatban két körülmény érdemel figyelmet. Az egyik az, hogy az állásfoglalás megalkotásakor a LB arra a problémára koncentrált, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást megelőzően munkajogviszonyban töltött idő miként jön figyelembe a munkavállalókat megillető jogok szempontjából. E probléma az időszak kétségtelenül legfontosabb kérdése volt, hiszen a munkajogviszonyok megszüntetésére tömegesen került sor, nagy volt az érintett munkavállalói (és munkáltatói) létszám. A másik súlyos feszültség abból származott, hogy a szocialista gazdaság viszonyai között tipikusnak volt mondható a hosszú, gyakran több évtizedekig, vagy akár az érintett egész aktív időszakában egy munkáltatóval fennállott munkajogviszony. A munkahelyek elvesztése mellett komoly feszültséget okozott, hogy a munkavállalókat megillető jogok (elsősorban a végkielégítés és a felmondási idő számítása) szempontjából ezek a korábbi időszakok gyakran figyelmen kívül maradtak. Egy másik figyelemre méltó körülmény az állásfoglalás megszületésével kapcsolatban, hogy a LB – bár az állásfoglalás erre kifejezetten nem utal – szem előtt tartotta, de legalábbis figyelembe vette az irányelv rendelkezéseit.⁶⁹¹

Az állásfoglalás tehát az Mt. hatályba lépését követően mintegy öt hónappal született meg. Tartalma utal arra az említett körülményre, hogy a LB figyelme a jogutódlást megelőzően fennállott munkajogviszonyokra irányult, hiszen az állásfoglalás a következőképpen szól: „A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.” Az állásfoglalás indokolása az alábbi lényeges megállapításokra terjedt ki.

a) Az LB elvi tételét az Mt. 86. §-ra alapította. Eszerint a munkajogviszony megszűnik a munkavállaló halálával vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével.⁶⁹² Ebből

⁶⁹⁰ Radnay 2004, 18. Radnay professzor az állásfoglalás elfogadásakor a LB Munkaügyi Kollégiumának elnöke volt.

⁶⁹¹ Radnay József egy 2004-ben született dolgozatában utal arra, hogy az állásfoglalás megszületésének időpontjában már ismert volt az irányelv. Ld. Radnay 2004a, 17.

⁶⁹² Csak a teljesség kedvéért említjük, hogy az Mt. rendelkezése szerint a munkajogviszony megszűnésének harmadik jogcíme már az akkor hatályos rendelkezés szerint is a határozott idő lejártá volt (a határozott időre

következően (a contrario) a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése, illetve ahogy a LB is említi, megváltozása, nem érinti.

b) A korábbi Mt.V. 19. § (1) bekezdés utolsó mondata az LB szerint korábban is hasonló rendelkezést tartalmazott, és az Mt. 40. § (2) bekezdés rendelkezése is ennek felelt meg. Utóbbi szerint a munkáltató jogutódlással történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

c) A LB az indokolásban kiemelte, hogy arra a gyakorlatban vitás kérdésre kíván a jogalkalmazást egységesítő választ adni, miszerint a munkáltató jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) esetén a munkavállaló egyes jogai – különösen a felmondási időre járó átlagkereset és a végkielégítés szempontjából – hogyan alakulnak.

d) Az állásfoglalás rögzítette, hogy az Mt. szerint mind a felmondási idő törvényben rögzített legkisebb tartama, mind a végkielégítésnek a törvényben meghatározott legkisebb mértéke a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött időtől függ.

e) Mivel a munkáltató jogutóddal való megszűnése nem vezet a munkajogviszony megszűnéséhez, hanem az – megegyezően alapuló módosítás hiányában – változatlanul fennáll a jogutód és a munkavállaló között, az e munkajogviszonyban töltött időket különösen a végkielégítés és a felmondási idő számítása szempontjából együttesen kell számításba venni.

f) A LB az indokolásban kitért a korábbi munkajogunkban ismert áthelyezés jogintézményével kapcsolatos kérdésre is. Álláspontja szerint az állásfoglalásban kifejtett, illetve az imént az e) pontban említett tételt nem érintik azok a rendelkezések, amelyek szerint a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött időtartamba az áthelyezést közvetlenül megelőző időt a felmondási idő számítása szempontjából be kell számítani, illetve – az Mt. 209. § alapján – a végkielégítés szempontjából nem kell figyelembe venni. Az LB konzekvens álláspontja szerint annak, hogy az áthelyezéshez kapcsolódó szabályok nem érintik az állásfoglalásban kifejtetteket, az az indoka, hogy a jogutódlás esetén nem lehetett, illetve lehet szó áthelyezésről. Ennélfogva az erről szóló akár tiltó, akár megengedő rendelkezések figyelmen kívül hagyandók.

g) Az indokolás tulajdonképpen novuma annak utolsó előtti bekezdésében húzódott meg. Itt a LB a jogutódlás fogalmát értelmezte: „Az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemes jogutódlást [például a Gt. 338. §-ának (1) bekezdése, az időközben hatályon kívül helyezett 1989. évi XIII. törvény 8. §-ának (1) bekezdése, az 1992. évi XXXVIII. törvény 90. §-ának (3) bekezdése, az 1992. évi LIII. törvény 26. §-ának (3) bekezdése, az 1992. évi LIV. törvény 38. §-ának (1) bekezdése szerint], hanem az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép [így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyionbevitel révén a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával].”

h) Az indokolás záró bekezdése egyrészt a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett munkavállalói követelések sorsáról rendelkezett. Megállapította, hogy az

létesített munkajogviszonyok esetében). Ez a rendelkezés egyébként nem illett (ma sem illik) az Mt. 86. § szemléletébe, hiszen ott a felek akaratán kívüli körülmények bekövetkezéséhez fűzött megszűnési következményről van szó. A felek általi időhatározás nyilvánvalóan nem ilyen.

állásfoglalásban kifejtettek nem érintik a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit.

i) A záró bekezdés második mondata szerint az állásfoglalásban kifejtettek hasonlóképpen nem érintik azt az elvet, hogy a végkielégítésre vonatkozó igény kellő érdek nélküli meghiúsítása joggal való visszaélésnek minősülhet és érvénytelenséghez vezethet.

Amint arra egy korábbi dolgozatunkban⁶⁹³ utaltunk, az állásfoglalás több tekintetben aggályos volt, és meglehetősen ellentmondásos megítélést váltott ki. A LB jogpolitikai megfontolásai ugyanakkor első látásra is egyértelműek voltak. Kétségtelen ugyanis, hogy – amint erre utaltunk – az állami vállalatok gazdasági társaságokká alakulása, illetve az üzemek eladása vagy gazdasági társaságba történő bevitelére tömegesen hozta felszínre a munkajogviszonyok sorsával kapcsolatos és a LB gyakorlatában is megjelent munkajogi jogalkalmazási kérdéseket, ám az azok megoldását szolgáló munkajogi jogalkotási lépések (legalábbis jórészt) elmaradtak.⁶⁹⁴ A LB úgy ítélte meg, hogy a munkáltatói alanyváltozás esetére rendelkezni kell a munkajogviszonyból származó igények sorsáról, és ezzel – jogalkalmazási aktusával – megkísérelte betölteni a jogalkotás és a gazdasági realitások között keletkezett űrt. Korabeli értékelések szerint a problematika megítélése nem a jogalkalmazás szintjére tartozott,⁶⁹⁵ ám a LB csak a jogalkalmazói felhatalmazás kereti között tudta azt kezelni.

Az említett jogpolitikai szándék megvalósításának módja a LB korabeli tevékenységében nem volt egészen újszerű. A Munkaügyi Kollégium tevékenységében már az állásfoglalás közzététele előtt is észlelhető volt az akkor hatályos tételes jog kereteit feszítő jogértelmezési tevékenység. Nem érintve a bírói jogértelmezés módszertani és elméleti problémáit,⁶⁹⁶ a tárgyunkhoz kapcsolódó 147. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás⁶⁹⁷ előre jelezte, hogy a Kollégium aktív szerepet vállal a korábbi jogalkotás és jogalkalmazás által kialakított munkajogi gondolkodás átalakításában. Az említett állásfoglalás az Mt. hatályba lépését megelőzően keletkezett tényállásokban felmerült azzal a problémával foglalkozott, hogy a lehetséges-e, illetve milyen módon lehetséges a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás. Az állásfoglalás közzétételenek időszakára általánossá vált az a gyakorlat, hogy a kollektív szerződések egyrészt tartalmaztak a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket, másrészt a korábbi Mt-ben szabályozott áthelyezés esetén a végkielégítés szempontjából az áthelyezést megelőzően munkajogviszonyban töltött időt figyelembe venni rendelték. Különösen az utóbbi jelenség okozott viszonylag nagy számban problémát, hiszen az áthelyezés jogintézménye által biztosított lehetőségekhez gyakran nyúltak az érintett felek. Az áthelyezés, mint háromoldalú

⁶⁹³ Berke 2004. E dolgozatnak az állásfoglalással kapcsolatos megállapításait Radnay József cáfolta. Érveire alább kitérünk.

⁶⁹⁴ Kiss – Berke ezt éppen a jogutódlás körében szónvá tették. Ld. Kiss – Berke 1992, 136. Hasonlóan Kiss 1995.

⁶⁹⁵ „...az Állásfoglalás – mint a jogalkalmazás által adott jogértelmezés – szükségszerűen korlátozott tartalommal jöhetett létre, ugyanis nem pótolhatta azoknak a tartalmi elemeknek a meghatározását, amelyeknek a kialakítása kizárólag jogalkotói feladat lett volna.” Ld. Kiss 1995, 450.

⁶⁹⁶ Ld. különösen Tilk 2001, 588., Blutman 2001, 80.

⁶⁹⁷ Az állásfoglalást a BH 1992/2. számában tették közzé. (Módosította az LB MK 148-as számú állásfoglalása.)

megállapodás jogcímén biztosíthatónak tűnt a korábbi – gyakran igen hosszú – munkajogviszonyoknak az új munkáltató általi figyelembe vétele a munkavállalót a munkajogviszony időtartamától függően megillető jogok, különösen a végkielégítés szempontjából. Az áthelyezésre egyébként általában a később jogutódlási tényállásoknak minősített helyzetekben került sor, jellegzetesen az üzemátruházás (az állásfoglalás szóhasználatában: megállapodáson alapuló átvétel) tényállásaiban.⁶⁹⁸ Ehhez képest a korábbi Mt-t módosító 1991. évi XLVIII. törvény⁶⁹⁹ szabályozta a munkavállalóknak járó végkielégítést, mégpedig olyképpen, hogy új 27/A.§-t illesztett a korábbi Mt. szövegébe. Az új szabály – lényegében azonosan a jelenleg hatályossal – kimondta, hogy a munkavállaló (akkor: „dolgozó”) végkielégítésre jogosult, amennyiben a munkajogviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A felmondások közül kizárta a törvény a hatályos jogunkban rendkívüli felmondásnak nevezett jognyilatkozatokat, amelyekre a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelességszegése, vagy egyéb (vétkes) a munkajogviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartása esetén kerülhetett sor. Szemléletét illetően abban is azonos volt az említett törvény a hatályos szabályozással, hogy a végkielégítés mértékét a munkajogviszonyban töltött időtől és a havi átlagkeresettől tette függővé, a nyugdíjas munkavállalókat kizárta a jogosultak köréből, illetve az öregségi nyugdíj megszerzését megelőző öt éven belül megszűnt munkajogviszonyok esetében többlet-végkielégítést biztosított. Figyelemre méltó azonban a törvény 2.§ (6) bekezdése, amely szerint a végkielégítés alapjául figyelembe veendő havi átlagkereset a minimálbér ötszörösét nem haladhatta meg. A jogalkotó tehát korlátozni kívánta a végkielégítés jogcímén megfizethető összeget. A 147. számú kollégiumi állásfoglalás szempontjából még több figyelmet érdemel azonban a törvény 1.§-a, amely a korábbi Mt. 25.§ (3) bekezdését módosította. E szabályhely a módosítást megelőzően az áthelyezésnek, mint háromoldalú megállapodásnak azt a joghatását rögzítette, hogy az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt úgy kell tekinteni, mintha azt a munkavállaló az új munkáltatónál töltötte volna el. A módosítás az imént említett, mindaddig korlátozás nélkül alkalmazandó szabály tekintetében kivételt teremtett: kimondta ugyanis, hogy a végkielégítés számításánál irányadó munkajogviszonyban töltött idő meghatározásánál az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt nem kell figyelembe venni, azaz nem kell úgy tekinteni, mintha azt a munkavállaló az új munkáltatónál töltötte volna el. Egyértelműnek tűnt tehát a jogalkotói szándék, nevezetesen az, hogy a végkielégítés intézményének törvényi szabályozásával együtt a jogalkotó a viszonylag magas végkielégítéssel járó terheket nem kívánta az új - akkor már jellegzetesen nem állami vállalati, hanem magánjogi jogállású, tipikusan újonnan létrejött gazdasági társasági jogállású – munkáltatóra telepíteni.

⁶⁹⁸ Sárközy Tamás „belső társaságosítással való kiürítésnek,” illetve vállalatmegkettőzésnek mondja azokat a megoldásokat, amikor a vállalat „reálvagymát,” azaz a termelő és szolgáltató tevékenységhez kapcsolódó ingatlanokat és ingóságokat újonnan létrehozott gazdasági társaságok rendelkezésére bocsátották, többnyire vagyonbevitellel. Sárközy 1997, 167.

⁶⁹⁹ 1991. évi XLVIII. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról; a kihirdetés és hatályba lépés napja: 1991. október 19. Megjegyezzük, hogy e törvény tulajdonképpen előképe az 1992-ben hatályba lépett Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályozásának, de a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló tényállások (mint a végkielégítésre vonatkozó igényt kizáró feltételek) is a jelenleg hatályossal azonosak. Nyilvánvaló, hogy ebben az időben az 1992-es Mt. kodifikációs munkálatai már előrehaladott állapotban voltak.

A Munkaügyi Kollégium 147. számú állásfoglalása a korábbi munkajogunk jogforrási rendszerét jellemző felfogás kontextusában tűnik különösen jelentősnek. E felfogást a korábbi Mt. 8.§ (2) bekezdésében foglalt szabály jellemzi, amelyet egyébként a Munkaügyi Kollégium is felhívott az állásfoglalásában. Ez említett szabály szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. A tilalomba ütköző kollektív szerződéses rendelkezést az Mt. érvénytelennek minősítette. Alig vitatható az a tétel, hogy e szabályok a (korábbi) munkajogi jogszabály általános kogens természetét rögzítették.⁷⁰⁰ Az sem lehet kétséges, hogy az újonnan létrejött, és gyorsan szélesedő magángazdaság jogalkalmazási igényeivel a magánjogi viszonyokra, így a munkajogviszonyra vonatkozó kogens szabályozás nem fért össze, hiszen szükségtelenül és életszerűtlenül korlátozta a magán, illetve kollektív (megállapodásos) autonómiát. A Kollégium a 147-es állásfoglalásban azt fejtette ki, hogy munkajogunk a végkielégítésre vonatkozó külön törvényi szabályozást megelőzően is megengedte a végkielégítés intézményének kollektív szerződésben való bevezetését és szabályozását. Ezt különösen azzal támasztja alá az állásfoglalás, hogy az akkor hatályos Mt. V⁷⁰¹. 93.§ (3) bekezdése is megengedte a végkielégítés megállapítását. Az Mt. V. ezen szabálya a korábbi Mt. 67.§-ában foglalt felhatalmazáson nyugodott, amely lehetővé tette a Minisztertanács számára, hogy a vezető állású dolgozók stb. tekintetében rendeleti szabályt alkosson, pontosabban „egyes sajátos kérdésekben kivételt tegyen.”⁷⁰² E kivételes szabály valóban megengedte a végkielégítés fizetését (a vezetők tekintetében), azonban semmilyen jogértelmezési módszer nem vezethet arra a tételre, amelyet a Munkaügyi Kollégium a 147. számú állásfoglalásban rögzített.⁷⁰³ Hiszen eszerint az új Mt. hatályba lépése előtti, az 1991. évi XLVIII. törvényben foglalt szabályok sem zárják ki a végkielégítés tekintetében a munkavállalóra kedvezőbb kollektív szerződéses szabályozást.⁷⁰⁴ Ebből, illetve az ún. „Gruppenvergleich” módszeréből már kétségtelenül következhet az, hogy „a kollektív szerződésben foglalt olyan szabály, amely szerint a végkielégítés szempontjából az áthelyezett munkavállalónak az áthelyezés előtti munkaviszonyban töltött idejét is figyelembe kell venni, érvényes lehet.”

A Munkaügyi Kollégium 147. számú állásfoglalása nyilvánvalóan a jogalkotói szándék ellenében, azaz contra legem, teret engedett a kollektív szerződéses felek

⁷⁰⁰ Szemben a hatályos Mt. 13.§-ában foglalt általános relatív diszpozitivitást rögzítő szabályával. Megjegyzendő, hogy az Mt. egyik első tervezetében a korábbi, a munkajogi jogszabály általános kogens természetére utaló szabály található.

⁷⁰¹ Az Mt. végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet.

⁷⁰² A korábbi Mt. 67.§ (2) bekezdés utolsó fordulata.

⁷⁰³ Az Mt. V. 93.§ (3) bekezdését a 7/1990. (VII. 7.) Korm. rendelet 4.§-a iktatta be 1990. július 1-jei hatállyal. A rendelkezés szerint az igazgató részére munkajogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésekor, vagy határozott idejű munkajogviszonyának megszűnésekor havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítés volt fizethető.

⁷⁰⁴ A kedvezőbbség megítélése kérdésében a Kollégium – jóval túlmutatva az aktuális jogalkalmazási megfontolásokon – elvi tételt is leszögezett. Kimondotta ugyanis, hogy a (törvényhez képesti) kedvezőbbség megítélése nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályok egybevetésével (értsd: a szabálycsoport egybevetésével) lehetséges. E szemlélet maradéktalanul egybevág a kollektív szerződéssel szemben relatív diszpozitív jogszabályokat alkalmazó európai államok jogalkalmazásában kialakult ún. „Gruppenvergleich” tanával. Ld. pl. Staudinger – Richardi Vorbem 3. zu §§ 611 ff.

megállapodásainak. Az állásfoglalás lényegében az új piacgazdasági környezethez igazodva, először a munkajog rendszerváltás utáni történetében, és megelőzve az Mt-t, kialakította a relatív diszpozitivitás jogalkalmazási-jogértelmezési metodikáját. Ezzel – még ha meghaladva is a bírói hatáskör korlátait – a gyakorlat által támasztott kényszerítő igényeket tartotta szem előtt, és jelentősen hozzájárult a szociális piacgazdaságba való átmenet feszültségeinek csökkentéséhez. Nehéz volna e szerepet kellő méltatással értékelni, azonban a jogalkotás korabeli politikai körülmények miatti nehézkességéhez képest a bírói jogalkalmazói aktus rendkívüli rugalmasságot mutatott a kialakulóban lévő új életviszonyokhoz való alkalmazkodásban.

A munkajogi jogutódlást érintő állásfoglalás esetében a LB Munkaügyi Kollégiuma hasonló jogpolitika-formáló célkitűzéssel lépett fel.⁷⁰⁵ A munkáltató személyében bekövetkező utódlás tényállásainak és jogkövetkezményeinek meghatározásában erősen kiterjesztő értelmezésével jóval túlment a jogalkotói szándékon, sőt – megítélésünk szerint – az 1992-ben hatályba lépett Mt-ben kifejeződő jogalkotói szándék ellenében tette ezt.

Az Mt. 1992-es hatályba lépésekor hallgatott ugyan az üzem átruházásának kérdéséről, ám a záró rendelkezések körében található volt olyan rendelkezés, amely jól tükrözte a jogalkotói szándékot a munkáltatói alanyváltozás esetére. Az Mt. 209. § (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya a törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig, míg munkaviszonyát nem szünteti meg – a 95. § alkalmazását kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el. E szabályból kitűnően az Mt. az áthelyezéssel – azaz a korabeli szabályozás szerinti háromoldalú megállapodással – keletkezett munkajogviszonyok esetében általában elismerte a munkajogviszonyok folyamatosságát, azonban a végkielégítés tekintetében nem kívánta az áthelyezést megelőző, esetleg igen hosszú munkajogviszonyok terheit az új munkáltatóra telepíteni. Különösen problematikus volt e rendelkezés abból a szempontból, hogy az áthelyezés volt az a jogcím, amely az üzemátruházás tényállásaiban egyéb tételes jogi szabály hiányában tömegesen került alkalmazásra: az átadó, az átvevő és a munkavállaló megállapodtak a munkajogviszony folytatásában, amelynek a korábbi Mt. rendelkezései szerint az volt a joghatása, hogy az áthelyezést megelőző korábbi munkajogviszonyt az átvevővel szemben minden tekintetben folyamatosnak kellett tekinteni. Kogens szabályával⁷⁰⁶ az Mt. lényegében lehetlenné tette, hogy az érintettek úgy állapodjanak meg, hogy minden a munkajogviszonyból származó jog és kötelesség átszálljon az átvevő munkáltatóra, hiszen kizárta e körből a végkielégítésre vonatkozó munkavállalói igényeket. Radnay József szerint⁷⁰⁷ az Mt. 209. § (1) bekezdése kifejezetten átmeneti szabály, és kizárólag az 1992. július 1. napja előtt áthelyezéssel keletkezett és e napon vagy azt követően még fennálló

⁷⁰⁵ Radnay József a korábban a 147., illetve a 154. számú állásfoglalással kapcsolatban kifejtett véleményünket úgy értékelte, hogy aszerint a 154. állásfoglalás szembe került a 147. állásfoglalásban kifejtettekkel (Radnay 2004, 18.). A 147. állásfoglalás rövid bemutatását ott is csak annak alátámasztására szántuk, hogy a Munkaügyi Kollégium „aktivista” szemléletét bemutassuk.

⁷⁰⁶ Az Mt. Záró Rendelkezéseinek kogens jellege az Mt. 13. §-ból következik, hiszen annak (3) bekezdése csak a Harmadik Részben meghatározott szabályoktól való eltérést engedi meg (a munkavállaló javára).

⁷⁰⁷ Radnay 2004, 18.

munkaviszonyok 1992. július 1. napját megelőző tartamának az áthelyezés alapján történő figyelembe vehetősége tekintetében alkalmazandók. Rámutat arra is, hogy a 154. számú állásfoglalás szerint, mivel nincs szó áthelyezésről, az (mármint a 209. §) nem alkalmazható a jogutódlás esetében. Ez az állásfoglalás alapján kétségtelen. A problémát azonban az okozza, hogy a korábbi Mt., de az 1992-ben hatályba lépett sem ismerte (el) a jogutódlást megalapozó tényállásokként az üzemnek stb. megállapodáson alapuló átadását-átvételét, azaz ezen ügyletekhez nem fűzte hozzá kifejezetten a munkajogviszony átszállásának joghatását. Ennélfogva, azaz az ex lege átszállást kimondó szabály hiányában az érintett felek számára csak a (háromoldalú) szerződés maradt nyitva a munkavállaló helyzetének a rendezésére, illetve korábbi munkajogviszonyának elismerésére. E megállapodások gyakorta létre is jöttek az Mt. hatályba lépése előtt.⁷⁰⁸ A jogalkotó azonban érvénytelenné téve a korábbi szerződéseket és ezzel utólag félretéve a felek átfogó akaratát, a végkielégítés tekintetében nem engedte figyelembe venni az áthelyezést megelőző munkajogviszonyokat. Erre kizárólag az a Munkaügyi Kollégium által lefektetett (alább bemutatandó) jogtétel adott lehetőséget, amely bizonyos – korábban keletkezett – tényállásokban is érvénytelenné minősítette a felek megállapodását. A Kollégium álláspontja szerint tehát jogutódlás esetén nem lehetett szó áthelyezésről, következésképpen az erről szóló akár megengedő, akár tiltó (szerződéses vagy jogszabályi) rendelkezések a vitás kérdés elbírálása szempontjából közömbösek. Ezzel a Kollégium valójában (dogmatikailag vitathatatlanak látszó bázison) ki is küszöbölte az áthelyezés joghatásának a végkielégítés tekintetébeni korlátozását célzó jogszabályi rendelkezést.

A LB az Mt. 86. §-ának dogmatikai bázisán keresett választ a joggyakorlatban felmerült ellentmondásokra. Az állásfoglalás szerint a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni. Az Mt. 86. §-a értelmében a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Ebből következően a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése (megváltozása) nem érinti. (Ennek felelt meg a kollektív szerződések tekintetében az Mt. 40.§ azon rendelkezése, amely szerint a munkáltató jogutódlással történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.) A Munkaügyi Kollégium álláspontja tehát aggálytalannak tűnik: az általános jogutódlás (a munkáltató jogutóddal való megszűnése) esetében kétségtelen, hogy az egyetemesen átszálló jogok és kötelezettségek körébe tartoznak a munkajogviszonyból származók is, és e tekintetben valóban nem jöhet szóba a felek eltérő megállapodása. A Munkaügyi Kollégium azonban – minden bizonnyal az irányelv rendelkezéseire támaszkodva – kiterjesztően értelmezte a jogutódlás fogalmát: jogutódlásnak tekintette nemcsak az egyetemes jogutódlást, „hanem az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép [így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel,

⁷⁰⁸ Számos ilyen tárgyú ügy található a LB gyakorlatában; a kilencvenes évek első felének (később bemutatandó) ítéletei közül több is e megállapodások alkalmazásával függ össze.

csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonebevétel révén a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával].” Jól látható azonban, hogy a LB – mint jogalkalmazó – megkísérelt a jogalkalmazási hatáskör keretein belül maradni. Olyan jogtételt ugyanis, amely az üzem stb. átadása-átvétele esetére kimondotta volna a munkajogviszonynak az átvevőre való átszállását, nem alkotott, hiszen ez első látásra meghaladta volna a jogértelmezés kereteit.⁷⁰⁹ Ezért volt kénytelen ahhoz a megoldáshoz nyúlni, hogy a munkavállalói pozíció védelmében értelmezte a jogutódlás fogalmát, mégpedig olyképpen, hogy az általános jogutódlás eseteivel azonosan kezelte a különös jogutódlás tényállásait.⁷¹⁰ E megoldás – bár az intézmény részletszabályait szemügyre véve nyilvánvalóan ellentmondásos – a magyar munkajogban gyökeret vert, olyannyira, hogy a munkajogi jogutódlás hatályos szabályai is átvették. Hangsúlyozni kell, hogy az európai közösségi jogi megoldás, de tudunkkal egyetlen európai állam megoldása sem követi ezt a metódust. Mindegyik ugyanis a vállalat, üzem, üzembrész, üzlet (a gazdasági egység) átruházásához kapcsolja a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek változatlan fennmaradását, nem pedig azt mondja ki, hogy bizonyos vagyonelemek (a gazdasági egység) átruházása azonosan minősül az általános jogutódlással.

Különös gyakorlati problémát okozott az állásfoglalásnak az a fordulata, amely az üzem stb. átszállásának tényállását kívánta meghatározni (olyanként, ami egy tekintet alá esik az általános jogutódlással). Az állásfoglalás szerint jogutódlásnak kell tehát tekinteni az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodások alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiban lép [így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonebevétel révén a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával].” Ehelyütt csak a „munkavállalók folyamatos továbbfoglalkoztatásával” fordulat érdemel figyelmet. A gyakorlatban ugyanis ez a megfogalmazás azt a látszatot keltette, hogy a továbbfoglalkoztatás a munkajogviszonyban bekövetkező jogutódlásnak az alapjául szolgáló tényállás egyik eleme, azaz annak jogi okai (feltételei) közé tartozó körülmény. E látszat olyan értelmezéshez vezetett, hogy amennyiben az átvevő – esetleg az átadóval megkötött megállapodásban mindkét fél – olyan nyilatkozatot tesznek, amely szerint nem kívánják a munkavállalók átvételét, illetve továbbfoglalkoztatását, úgy a munkajogviszonybeli jogutódlás joghatása nem is áll be. Úgy tűnt tehát, hogy az átadó és/vagy az átvevő kizárhatnák a tényálláshoz fűződő joghatás beállítását. Kétségtelen, hogy a LB gyakorlata ezt a megítélést nem támasztotta alá. Radnay József – utalva a korabeli irodalomban felmerült kétségekre⁷¹¹ - ezzel kapcsolatban a következőképpen fogalmaz. „Anélkül, hogy ennek az elemnek az

⁷⁰⁹ Azt nem érintjük, hogy ennek egyébként volnának-e és milyen jogkövetkezményei.

⁷¹⁰ A BH 1993/709. számú ügyben a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felperes kifejezetten arra hivatkozott, hogy a 154. számú kollégiumi állásfoglalásban említett „jogutódlásnak nincs jogszabályi alapja”, s ezért nem is alkalmazható, illetve az állásfoglalás a jogutódló munkáltató számára olyan többletkötelezettségeket állapít meg, amelyre a jogalkalmazó szervnek nincs hatásköre. A LB ezt az érvelést határozottan elutasította. Álláspontja szerint a bíróság többletkötelezettséget nem mondhat ki, ám a jogszabály értelmezése köteleessége. Az Mt. 86. § b) pontjának értelmezéséből pedig az következik, hogy a munkajogviszonyt nemcsak az egyetemes jogutódlás, hanem a különös jogutódlás sem érinti.

⁷¹¹ Radnay 2004, 19.

indokoltnál nagyobb jelentőséget tulajdonítanánk, megállapítható, hogy az a körülmény az üzem-utódlásnál általában fennáll, s ha kivételesen mégis hiányzik, mert például korábban leállított üzemet szerez meg a másik fél, annak jelentősége van, nevezetesen az, hogy munkajogi elem hiányában az ügy megítélése kizárólag a magánjog stb. szabályai szerint alakul.” Ez a megközelítés összességében nem vitatható. Kétségtelen ugyanis az, hogy „a munkavállalók nélküli üzem nem üzem.” Amennyiben az átadott-átvett üzemhez kapcsolódóan az LB által említett jogügyletek teljesezésbe menésének időpontjában nem kapcsolódnak munkajogviszonyok, úgy az ügylet munkajogi szempontból irreleváns, hiszen az átruházáshoz nem fűződhet semmilyen munkajogi joghatás. Az sem vitatható ebből következően, hogy az üzem tevékenységének megszüntetése a munkajogi jogutódlásnak alternatívája. A megszüntetett üzem átvétele tényleg pusztán dologi vagy (polgári jogi) kötelmi jogi kérdés, hiszen ebben az esetben csak ingatlanok, ingóságok esetleg egyéb immateriális vagyoni elemek tekintetében való alanyváltozásról lehet szó. Az is látható, hogy a LB állásfoglalása tulajdonképpen megint csak igen korszerű felfogást tükröz abban az értelemben, hogy az Európai Bíróság gyakorlatához igazodik. Az állásfoglalás említett fordulata azonban mégsem tekinthetjük aggálytalannak. Egyrészt azért, mert láthatóan csak azt a problémát kezeli, hogy az átadás-átvétel során a munkavállalók, illetve a munkajogviszonyok a maguk összességében vannak érintve. Nem számol azzal, hogy az ügyletbe kapcsolódóan az átadó és főleg az átvevő válogathat a munkavállalók között. És – másrészt – ha ezt megteszi, rögtön kérdésessé válik az át nem vett munkajogviszonyok sorsa, hiszen az állásfoglalás azt az értelmezést erősíti, hogy a továbbfoglalkoztatás kérdésében való döntés a munkáltató kezében van, illetve, hogy ennek mellőzése kizárja a munkajogviszonyok jogutóddal való fennállását, a jogoknak és köteleességeknek az átszállását.⁷¹² Erre a magyar munkajogban egyébként azért is igen erős hajlam mutatkozott, mert egyrészt a kilencvenes évek elejére nem (de valójában napjainkra sem) alakult ki az üzem, üzembrész, üzlet fogalmának stabil értelmezése, másrészt az ügyletekben érintettek gazdasági érdekei az esetek többségében ezt az értelmezést kívánták. Nehéz volna elvitatni, hogy az állásfoglalás ezt lehetővé is tette.⁷¹³

Említésre méltó az is, hogy az áthelyezésekkel kapcsolatos, az állásfoglalásban található jogtétel, és az ennek alapján kialakított bírói gyakorlat végeredményben az állásfoglalás „kogens természetét” alapozza meg, hiszen a felek attól az áthelyezésre irányuló megállapodásukban érvényesen nem térhettek el. Nem zárhatták ki a munkajogviszony átszállásának joghatását, de nem rendelkezhetek úgy sem, hogy – egyezően az Mt. 209. § (1) bekezdés rendelkezésével vagy az 1991. évi XLVII. tv. 1. §

⁷¹² Erre utal Kollonay Csilla álláspontja: „A munkajogi jogutódlás a munkavállalók csoportos átadásával minden esetben bekövetkezik, tekintet nélkül arra, hogy polgári jogi értelemben vett teljes jogutódlás történt-e vagy sem. Ld. Lehoczky: A magyar munkajog I. é.n., 109. Az egyes munkajogviszonyok megszüntetésével kapcsolatban mondottak ugyanakkor nem érintik azt a munkáltatói lehetőséget, hogy a munkáltató (akár az átadó, akár az átvevő) a munkajogviszonyt – nem az átadás-átvételre hivatkozva – megszüntesse. Ez a lehetőség következik az irányelv 4. cikkéből, de a hatályos Mt. 89. § rendelkezéséből is.

⁷¹³ A „munkavállalók továbbfoglalkoztatásával” fordulat, amely az állásfoglalásban mint a jogutódlási tényállások tényállási eleme jelent meg utóbb több kritikát is kapott. Említhető pl. Hovánszky 2001, vagy Szabó 2001. E dolgozat szerzőjének észrevételei mellett ezekre is utal Neumann 2004, 30.

szabályával – a végkielégítés a munkavállalót csak az áthelyezést követően fennállott munkajogviszonya alapján illeti meg.

Az állásfoglalás az irányelv „átvétele” tekintetében nem lépett – mert nem is léphetett - tovább: a kifejtettek nem érintették a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit, azaz az állásfoglalás a munkajogviszonyból származó – az átszállás előtt keletkezett - munkáltatói tartozásokat érintetlenül hagyta, és szemben az általános jogutódlás esetében szükségszerűen előálló joghatással, azokra nem alkalmazta az ex lege átszállás elvét.⁷¹⁴

A LB tehát részben magáévá tette az európai munkajogi megoldást, amikor az üzem stb. átruházásához a munkajogviszonyok átszállásának joghatását fűzte, azonban a nyilvánvalóan contra legem értelmezésnek számos ellentmondásos vonása és – a közösségi szabályozáshoz képest - hiányossága volt. Ezen túlmenően kétségtelen, hogy legfelsőbb bírói gyakorlat visszaható hatállyal alkalmazta az általa „alkotott normát”, azaz az annak kibocsátása előtt keletkezett tényállásokban is érvénytelennek tekintette az üzemátruházás esetére létrejött áthelyezésre irányuló megállapodásokat. Radnay József utal arra,⁷¹⁵ hogy a magyar bírói gyakorlat a döntvényt (állásfoglalást) következetesen a jogszabály értelmezésének és alkalmazásának tekinti, amelynél az alapjául szolgáló jogszabály hatályba lépését követő időt illetően nem lehet szó visszaható hatályról, legfeljebb méltányossági megszorításról. Ez – már logikailag is – kétségtelenül helytálló, feltéve természetesen, hogy a döntés nem tartalmaz új, a jogalanyokra kötelező hatályú normát. Megítélésünk szerint az állásfoglalás esetében erről volt szó, hiszen sem a korábbi Mt., sem pedig az akkor hatályos nem tartalmazta azt a szabályt, hogy az üzem stb. szerződés alapján való átadásához-átvételéhez automatikusan hozzákapcsolódik a munkajogviszony átszállása.⁷¹⁶

A jogalkalmazás korlátaira utal az is, hogy az állásfoglalás az érintett tényállásokban – eltérően az Mt. 40. §-a alapján az általános jogutódlás eseteire kínált megoldástól, illetve ebben az esetben mellőzve a munkajogviszony esetében alkalmazott szemléletet – nem érintette a kollektív szerződések sorsának kérdését. Ha az állásfoglalás által kimondott jogtételt, tehát azt, hogy az üzem stb. átadása-átvétele az általános jogutódlással azonos tekintet alá esik, a kollektív szerződések esetében is alkalmaznánk, úgy arra a képtelen eredményre jutnánk, hogy az üzem átadójánál még esetleg hatályos kollektív szerződéses jogviszonyba beléptetnénk – ex lege – egy újabb alanyt.

Minden lehetséges kritika ellenére azt kell mondanunk, hogy a Munkaügyi Kollégium progresszív irányba vitte a hazai jogalkalmazási gyakorlatot, amikor – az egyáltalán lehetséges keretek között – a közösségi jogi szempontokat, illetve az

⁷¹⁴ Az ezzel kapcsolatos értelmezési problémára a hatályos jog tárgyalása körében térünk ki.

⁷¹⁵ Radnay 2004, 18.

⁷¹⁶ Kollonay Csilla szerint nagy jelentőséget adott az állásfoglalásban kifejtett szabálynak, „hogy – mivel nem jogszabály, hanem bírói jogértelmezési (valójában jogalkotás) útján született – a visszaható hatály tilalma nem akadályozhatta érvényesülését, azaz akár több évvel korábbi ügyekben is alkalmazásra kerülhetett.” Ld. Lehoczkné: A magyar munkajog I., é.n. 109.

azokban rögzített munkavállaló-védelmi célt tartotta szem előtt. Mi sem támasztja alá jobban a mondottakat, mint hogy amikor a jogalkotó 1997-ben egyes részleteiben kifogásolható, ám összességében sikeres kísérletet tett a 77/187/EGK irányelv átvételére, az állásfoglalásban és az annak nyomán kialakult bírói gyakorlatban kikristályosodott megoldásokhoz nyúlt.

2. Az Alkotmánybíróság 500/B/1994. számú határozata

Amint utaltunk rá, a LB MK 154. számú állásfoglalásában kifejtett jogtételek, illetve az állásfoglalás alkalmazásával összefüggő körülmények korántsen voltak ellentmondásmentesek. Nehezen volna vitatható a korabeli 209. §-hoz képesti *contra legem* jelleg,⁷¹⁷ az pedig nyilvánvaló, hogy a LB az állásfoglalásban novumként megjelölt jogtételt, azaz az üzem átszállásához kapcsolódó *ex lege* munkáltatói alanycserét visszaható hatállyal, tehát az állásfoglalás 1993. évi közzétételét megelőzően keletkezett tényállásokban is alkalmazta⁷¹⁸ (amint erre a következő pontban is kitérünk). (Tiszteletben tartva Radnay Józsefnek a fent említett álláspontját az állásfoglalás jogalkalmazási aktus természetével kapcsolatban.)

Arra, hogy az állásfoglalás tartalma és konzekvens alkalmazása⁷¹⁹ a gyakorlat számára is nehezen elfogadhatónak bizonyult, jól utal az 500/B/1994. AB határozat. A határozat az állásfoglalás tartalmi megítélése szempontjából tulajdonképpen jelentéktelen, hiszen az Alkotmánybíróság az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény 1. § b) pontjára, valamint a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény rendelkezéseire hivatkozva visszautasította az állásfoglalás alkotmányossági vizsgálatára vonatkozó indítványokat. (Előbbi szabály az Alkotmánybíróság hatáskörére, utóbbi a jogszabályok és az állami irányítás egyéb jogi eszközeinek fajtáira vonatkozik. A visszautasítást tehát az alapozta meg, hogy a kollégiumi állásfoglalás nem minősült az Alkotmánybíróság hatáskörében megítélhető jogi aktusnak.⁷²⁰) Mégis érdemes azonban figyelmet szentelni a határozatnak, hiszen az indítványozók álláspontja jól érzékelteti az állásfoglalás korabeli jogalkalmazás általi megítélését.

A határozat utal arra, hogy a tárgykörben jogszabály alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt és a 154. számú állásfoglalás alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványokat, alkotmányjogi panaszt, valamint egyéb indítványokat is előterkesztettek. A jogszabály megsemmisítésére irányuló indítvány az Mt. 86. és 87. §-ait érintette. Az indítványozó sérelmezte, hogy a vonatkozó rendelkezések nem tartalmaznak szabályt a munkáltató személyében jogutódlással bekövetkező változás esetére. Ilyen rendelkezés hiányában a 154. számú állásfoglalás mondta ki, hogy a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez

⁷¹⁷ Hasonlóan Bartalné 1998.

⁷¹⁸ Ld. Kollonay Csilla imént említett megállapítását.

⁷¹⁹ Neumann utal arra, hogy a korabeli gyakorlatban „állítólag volt olyan alsóbb fokú bíróság is, amelyik egyszerűen nem vette figyelembe.” Neumann 2004, 24.

⁷²⁰ A határozat nyilvánvalóan azt a napjainkban is vissza-visszatérő – e dolgozatunkban nem elemzett – polémiát érinti, amely a LB és az AB viszonyát illeti.

képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni. Az indítványozó azt kifogásolja, hogy a LB állásfoglalása nyomán megszilárduló jogalkalmazási gyakorlat mint "élő jog" ellentétes az Alkotmánynak a munka és a foglalkozás szabad megválasztását biztosító 70/B. § (1) bekezdésével, mert a munkavállalót akarata ellenére arra kényszeríti, hogy olyan munkáltatónak végezzen munkát, akivel korábban munkaszerződést nem kötött, vagy pedig munkaviszonyát saját maga kényszerül felmondani, holott a munkáltató oldalán merül fel a felmondás okául szolgáló körülmény. Az indítványozó sérelmezte továbbá, hogy az Mt. említett rendelkezései, illetve az állásfoglalás az új munkáltatót kényszeríti, hogy olyan kötelezettségekért is helyt álljon, amelyek a korábbi munkáltató érdekkörében merültek fel, míg a volt korábbi munkáltató indokolatlanul mentesül a munkaviszony megszüntetésének kötelezettsége és az ehhez kapcsolódó anyagi következmények (felmondási és felmentési idő, végkielégítés stb.) alól. Ez a szabályozás – az indítványozó álláspontja szerint - sérti az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdését, mely kimondja, hogy a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Az indítványozó annak megállapítását kérte, hogy az Mt. 86-87. §-ai az állandó és egységes jogalkalmazási gyakorlatban alkotmányellenesen élnek, ezért indítványozta az Mt. kifogásolt rendelkezéseinek a megsemmisítését.

A határozat egy másik indítvánnyal kapcsolatban utal arra, hogy az az állásfoglalás alkotmányossági felülvizsgálatát kérte. Indítványozta annak megállapítását, hogy az állásfoglalás egyrészt sérti a foglalkozás szabad megválasztásához fűződő alkotmányos jogot, másrészt tévesen értelmezi az Mt. 209. §-át, amikor e rendelkezést olyan jogviszonyokra is kiterjeszti, amelyekre az a törvény helyes értelme szerint nem alkalmazható. Az indítványozó kérelme arra is vonatkozott, hogy az Alkotmánybíróság hívja fel a törvényhozó figyelmét az állásfoglalással érintett jogviszonyok tárgyában a megfelelő jogalkotásra, és a LB Munkaügyi Kollégiumát az állásfoglalás felülvizsgálatára, továbbá az Alkotmány hivatkozott rendelkezéseivel való összhang megteremtésére.

Az állásfoglalással összefüggésben egy indítványozó alkotmányjogi panaszt is előterjesztett. Ebben indítványozta az állásfoglalás alkotmányossági felülvizsgálatát, alkotmányellenessége megállapítását és annak kimondását, hogy az állásfoglalás a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.439/1993. számú ítéletével elbírált konkrét ügyében nem alkalmazható. Az Alkotmánybíróság az indítványokat egyesítette és együttesen bírálta el.

Az Alkotmánybíróság valamennyi indítványt megalapozatlannak találta. Az indokolásban elsőként az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését hívta fel. Eszerint a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához fűződő alapjog pedig magába foglalja annak negatív oldalát is: alapjogot arra, hogy senki nem kényszeríthető olyan munkáltatóval munkaviszonyba, akivel munkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akinél munkát végezni egyáltalában nem akar.

Utalt arra az Alkotmánybíróság, hogy az alapvető jogok negatív oldalával az Alkotmánybíróság akkor már több korábbi határozatában foglalkozott, például kimondta, hogy egy pozitív alkotmányos alapjog magába foglalja az arra vonatkozó alapjogot is, hogy a személy ezzel a jogával egyáltalában ne éljen. Az alkotmányos szabadságjogoknak általában van negatív oldala: az alapjog az Alkotmány által garantált szabadságjogot jelent arra is, hogy az állam lehetővé teszi és biztosítja a joggyakorlástól való tartózkodást, azaz senkit se kényszeríthet arra, hogy alapjogával éljen is.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a támadott rendelkezések nem álltak ellentétben a vonatkozó alapjogok ilyen értelmezésével és felfogásával. Az Mt. 86. és 87. §-ában foglalt rendelkezések és az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésének szabálya között az indítványok szerinti tartalmi összefüggés nem áll fenn. A támadott rendelkezések a munkaviszony ex lege megszűnésének és a szerződési szabadságon nyugvó megszüntethetőségének esetköreit szabályozzák; nincs olyan tartalmuk, melynél fogva a munkavállaló köteles volna olyan munkaviszonyt fenntartani, amelyet nem akar. A munkafeltételekben beálló változás esetén is a munkavállaló az Mt. 87. § (1) bekezdés b) pontja alapján munkaviszonyát rendes felmondással megszüntetheti. Az Mt. 89. § (1) bekezdése szerint ugyanis a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkavállaló bármikor felmondhatja. Ettől a szabálytól érvényesen eltérni sem lehet, azaz e rendelkezés megfelelő törvényi garanciája az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében biztosított alapjog negatív oldalának: a törvény alapján senki nem kényszeríthető arra, hogy akarata ellenére a munkaviszonyt fenntartsa vagy tovább dolgozzon.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint tehát a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog törvényi garanciáit szolgálják azok a szabályok, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszony automatikus megszűnését eredményezze, illetőleg az a munkáltató részéről történő munkaviszony megszüntetésének oka lehessen. Az indítványozóknak az az érve, hogy jogutódlással a munkáltató felmondási kötelezettségének kellene beállnia, mert ez biztosítaná a munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetésével járó kedvezményeket (felmentési idő, végkielégítés stb.), nem alkotmányos érv. Egyrészt azért, mert ezekre a kedvezményekre nincs a munkavállalóknak alkotmányos joga, másrészt azért, mert az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdéséből jogutódlás esetére a munkáltató felmondási kötelezettsége nem következik. Ha a munkavállaló a jogutód munkáltatóval munkaviszonyát nem kívánja fenntartani, alkotmányos alapjogának negatív formájával szabadon élhet; munkaviszonyát felmondással megszüntetheti, nem illetik azonban meg azok a kedvezmények, amelyek munkáltatói felmondás esetén a számára járnak. Ezzel azonban semmiféle alkotmányos jog nem sérül.

Látható tehát, hogy az Alkotmánybíróság nem látott összefüggést az Mt-nek a munkajogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó (lényegében ma is hatályos) szabályai és a munka és foglalkozás szabad megválasztásának alapjoga

között. Az érvelés alapja a munkavállalónak az a jogalkotó által semmilyen tekintetben nem korlátozott jogi lehetősége állott, hogy a munkavállaló a jogviszonyt – rendes felmondással – bármikor megszüntetheti.⁷²¹

Az indítványozók álláspontja szerint az Mt. kifogásolt rendelkezései, továbbá az azok tartalmát adó, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalása nyomán kialakult állandó és egységes jogalkalmazási gyakorlat, mint "élő jog", ellentétes az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésével is, amely rendelkezés szerint a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

Az Alkotmánybíróság ebben a kérdésben is úgy foglalt állást, hogy a rendelkezések között alkotmányjogilag releváns összefüggés nincs. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén az új munkáltató a régi munkáltató jogi helyzetébe lép. Rendelkezik tehát mindazon jogokkal és terheli mindazok a kötelezettségek, amelyek a korábbi munkáltatót illették, illetőleg terheltek. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás tehát jogok és kötelezettségek átszállását jelenti. Éppen ebből következik a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony folytonossága is. Ennek azonban a jog- és esélyegyenlőség alkotmányos elvével értékelhető kapcsolata nincs, ezért ezen az alapon se állapítható meg a sérelmezett rendelkezések alkotmányellenessége.

Az Alkotmánybíróság az indítványokban foglaltak említett, meglehetősen szűkszavú érdemi elhárítása mellett az állásfoglalás megsemmisítésére irányuló indítványok elutasításának fő indokát - magától értetődően - az Alkotmánybíróság hatáskörére vonatkozó jogszabályban, illetve a jogalkotásról szóló törvényben találta meg. Nem kétséges, hogy a LB kollégiumi állásfoglalása nem minősült sem jogszabálynak, sem az állami irányítás egyéb jogi eszközének, ezért a visszautasítás nehezen volt vitatható. Az Alkotmánybíróság szintén magától értetődően állapította meg azt is, hogy arra sincs hatásköre, hogy a jogalkotó figyelmét a jogszabály, a LB figyelmét pedig az állásfoglalás korrekciójára felhívja, ezért az erre irányuló kérelmeket is visszautasította.

Összegezve azt mondhatjuk, hogy az indítványozók sajátos „munkavállaló-védelmi” szempontból vetették fel az állásfoglalás alkotmányosságának kérdését. E szempont lényege tehát az lett volna, hogy a munkajogviszony automatikus átszállásának, a jogutódlás esetében az új munkáltató ex lege e pozícióba állításának gondolata ütközik a munka és foglalkozás szabad megválasztásával. Ezt a munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetése jogának korlátozatlanságával utasította el az Alkotmánybíróság. (Amint utaltunk rá, csak a határozatlan időtartamú jogviszonyokra volt figyelemmel, Kétségtelen persze, hogy az indítványok sem

⁷²¹ Az Alkotmánybíróság nem vetette fel azt az egyébként elvi értékű problémát, hogy a határozott időtartamra létesített jogviszonyok esetében ez a munkavállalói lehetőség nem volt (és ma sincs) meg. Az Mt. 86. § rendelkezései a határozott idejű jogviszonyokban is irányadók, így a munkáltatónak az ezekben bekövetkező jogutóddal való megszűnése esetén a munkajogviszonyok változatlanul fennmaradnak, ám a munkavállaló az új (megváltozott) munkáltatóhoz legalábbis a határozott időtartamra kötve marad, hiszen egyoldalú nyilatkozatával csak rendkívüli felmondással szüntetheti meg a jogviszonyt.

vonatkoztak a határozott idejű jogviszony megszüntetési lehetőségeire irányuló szabályokra.) E megszüntetési lehetőség megléte tehát a munkához való jog negatív értelmezésével sem látta ellentétben állni az Mt. említett szabályait. Az Alkotmánybíróság másik említésre méltó megállapítása az volt, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog törvényi garanciáját szolgálják azok a szabályok is, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás „...a munkáltató részéről történő munkaviszony megszüntetésének oka lehessen.” A határozat meghozatalának időpontjában ilyen kifejezett szabály még nem volt az Mt-ben; az csak 1997-ben került a törvénybe. Az Alkotmánybíróság azonban – megítélésünk szerint egyébként helyesen – ezt a jogutóddal való megszűnéshez fűződő (hosszabb fejtegetést nem is igénylő) következményt magától értetődőként fogta fel.

Látható, hogy a határozat – hatáskör hiányában – nem érintette az állásfoglalás alkotmányos szempontból is legfontosabb kérdését, nevezetesen azt, hogy a jogutódlás fogalmának erősen kiterjesztő legfelsőbb bírósági értelmezése alkotmányosan megengedhető-e, különösen annak contra legem jellege, illetve visszaható hatálya miatt. Az alkotmánybírósági hatáskör hiánya ennyiben vitathatalanul erős támasz Radnay József említett álláspontja⁷²² számára, amely az állásfoglalás jogi természetére támaszkodva utasítja el az állásfoglalás jogalkotói szándék ellenébeni megalkotására és ráadásul visszaható hatályára vonatkozó érveket.

A munkajogviszonynak a munkavállalói szerződéses akaratot figyelmen kívül hagyó átszállásával összefüggő alkotmányos aggályok ugyanakkor nem szűntek meg. Amint arra később kitérünk, Lehoczkyné Kollonay Csilla éppen a Radnay professzor születésnapjára megjelent emlékkötetben vetette fel újra ezeket, immár az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatának fényében is.⁷²³

3. A magyar jogalkalmazás a tételes jogi szabályozást megelőzően (a LB MK 154. számú állásfoglalásának bírói gyakorlata)

A kilencvenes évek első felében, egészen 1997-ig – kifejezett tételes jogi rendelkezés hiányában - a magyar jogalkalmazás a munkajogi jogutódlás megítélésében kizárólag az állásfoglalásra, mint jogalkalmazói-jogértelmezési aktusra támaszkodhatott.⁷²⁴ Ehhez képest azt kell megállapítani, hogy a LB gyakorlatában a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásnak rendkívül kiegyensúlyozott és

⁷²² Radnay 2004a, 17.

⁷²³ Lehoczkyné 2002.

⁷²⁴ Megemlítjük, hogy Hágelmayer Istvánné az új Mt. alkalmazásával kapcsolatos egyik első kommentárban a munkajogviszony megszűnésének eseteit tárgyalva röviden említést tesz a jogutódlás problémájáról. Ezt a munkáltatói jogutód nélküli megszűnése körében tárgyalja, anélkül, hogy szóba hozná a 154. számú állásfoglalást. Ennek feltehető oka, hogy a kézirat valószínűsíthetően 1993. évi zárásakor az állásfoglalás még csekély figyelmet keltett. Álláspontja a következő: „Meg kell jegyezni azt is, hogy az automatikus megszűnés nem vonatkozik a vállalatok vagy egyes részlegek átvételére a privatizálás vagy más tranzakció (úgy mint eladás, bérlet, lízing, stb.) során. Ilyen esetekben ha a felek között nem jön létre külön megállapodás a munkajogviszonyok sorsáról, akkor az új munkáltató munkajogi szempontból jogutódnak minősül.” (Hágelmayerné 1994, 192.) Látható, hogy az említett álláspont még a felek eltérő megállapodásának lehetőségét említi, noha a LB szerint erről nem lehetett szó.

tartósan stabil ítélkezési gyakorlata alakult ki.⁷²⁵ Az mindenesetre szintén jól látható, hogy az ügyek viszonylag nagy száma mögött a gazdasági gyakorlat, és az alsóbb fokú bíróságok bizonytalansága áll. Úgy tűnik számunkra, hogy a gazdasági élet és a munkaerőpiac szereplői rendkívül nehezen fogadták el a LB által az állásfoglalásban rögzített jogtételt (az üzem stb. átruházásának az általános jogutódlással azonos munkajogi megítélését). Az 1997-ig terjedő időszak bírói gyakorlatának áttekintése azért is indokoltnak tűnik, mert – mint említettük – személetesen erősen befolyásolta az Mt. későbbi módosítását (módosításait), illetve tekintettel arra, hogy az egyes döntések végső soron az irányelvnek megfelelő gyakorlatot valósítottak meg, egészen napjainkig irányadónak tekinthetők.

3.1. A munkajogi jogutódlást megalapozó tényállások, illetve ügyletek köre

A LB egyik első tárgybani ítélete⁷²⁶ - amennyire az LB által tárgyalt ügyek meglehetősen szűkszavú tényállás-ismertetéséből kitűnik – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapjául szolgáló sajátos ügyletet érint. Az ügylet sajátos annyiban, amennyiben nem a jogutódlást megalapozó, szokványosnak nevezhető kötelemről (adásvétel, bérlet, haszonbérlet) volt szó, hanem – az állásfoglalás szóhasználatában – gazdasági társaságba való vagyionbevitelről. Más oldalról a tényállás a nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején tömegesnek volt tekinthető.⁷²⁷

Az ítélet rendelkező része szerint a munkáltatónak jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem vezet a munkajogviszony megszűnéséhez, az a jogutód munkáltató és a munkavállaló között változatlanul fennáll. Az ügyben vitássá tett igény tekintetében a LB azt rögzítette, hogy a munkavállaló munkajogviszonyban töltött idejét a végkielégítés szempontjából együttesen kell figyelembe venni. Szembeötlő, hogy a LB az ítéletben nem utalt az MK 154. számú állásfoglalásra, ám az ítélet indokolásában az abban akkor már rögzített tétel köszön vissza. A tényállás szerint egy (később végelszámolással megszűnt) kiskereskedelmi vállalat két jogi és három magánszeméllyel együtt 1989. december 30. napján részvénytársaságot (az ügy alperese) alapított. A felperes munkavállaló a részvénytársaság létrejöttét követő időszakban még a kiskereskedelmi vállalatnál dolgozott, majd 1991. január 1. napi hatállyal áthelyezéssel került az alperesi részvénytársasághoz azzal, hogy mind munkahelye, mind munkaköre változatlan maradt. Az alperes a munkajogviszonyt 1991. december 23. napjára mondta fel. Végkielégítése összegének megállapításánál az alperes csak a vele munkajogviszonyban töltött időt vette figyelembe. Az akkor első fokon eljáró munkaügyi döntőbizottság, majd a munkaügyi bíróság is elutasították a munkavállalónak azt az igényét, hogy a végkielégítés összegének számításánál az áthelyezést megelőző munkáltatónál munkajogviszonyban töltött mintegy húsz éves időtartamot is vegye figyelembe a munkáltató. Látható, hogy a korszak jellegzetes problémája jelent meg az ügyben: a korábban fennállott (gyakran igen hosszú tartamú)

⁷²⁵ Radnay 2004a, 19. A szerző ugyanitt összefoglalja a Legfelsőbb Bíróságnak az állásfoglaláson és az 1997. évi LI. törvényen alapuló határozati rendelkezéseit. Ugyanó szintén részletes ismertetést nyújt a LB gyakorlatáról: Radnay 2004c, 108.

⁷²⁶ BH 1993/398.

⁷²⁷ Ugyanígy: BH 1993/709.

munkajogviszonyok az egyes munkavállalói igények tekintetében figyelmen kívül maradtak. Mint említettük, vélhetően ezért is emelte ki a LB az állásfoglalásban a végkielégítés és a felmondási idő számításának szempontját.

Az alsó fokon eljáró döntőbizottság, illetve munkaügyi bíróság ítéletét az 1991. évi XLVIII. törvényre alapította. Amint erre fentebb utaltunk, e törvény – 2. §-ával - a korabeli Mt. 27/A. §-t iktatta be, illetve módosította a 25. § (3) bekezdését. Az utóbbi rendelkezés szerint az áthelyezett dolgozónak az áthelyezést megelőző munkaviszonyát úgy kellett tekinteni, mintha azt az új munkáltatónál töltötte volna el. Ez alól az Mt-ben korábban is ismert (tulajdonképpen az áthelyezés intézményi jellegéből magától értetődően következő) általános szabály alól az említett rendelkezés egyetlen kivételt ismert. (A 25. § módosítása tulajdonképpen e kivétel megteremtése érdekében jött létre.) E kivétel – az új 27/A. § (3) bekezdésére utalással – az volt, hogy a végkielégítés számításánál irányadó munkajogviszonyban töltött időszakot kizárólag az új munkáltatónál eltöltött idő alapján lehetett figyelembe venni.⁷²⁸ E rendelkezések alapján tehát sem az első fokú, sem a másodfokú eljárásban nem adtak helyt a munkavállalói keresetnek.

A LB szerint „a munkaügyi bíróság az ítéletében helytállóan megjelölt jogszabályokból téves következtetésre jutott.” A LB utalt a perben bizonyítékként benyújtott részvénytársasági alapító okira, amellyel az alperes azt kívánta bizonyítani, hogy nem jogutódja a kiskereskedelmi vállalatnak (az egyik alapítónak). Az alapító okiratból az tűnt ki, hogy a megalapított részvénytársaság székhelye azonos volt a kiskereskedelmi vállalat székhelyével. A kiskereskedelmi vállalat az alaptőke egy részét készpénzben, részvények jegyzésével biztosította, míg nem pénzügyi hozzájárulásként (az akkori szóhasználattal apportként) ingókat és ingatlanokat bocsátott a részvénytársaság rendelkezésére.⁷²⁹ Az ingatlanok és ingóságok felsorolását az alapító okirat melléklete tartalmazta. Az LB a munkaügyi bíróságot új eljárásra utasította, amellyel kapcsolatban kifejtette a jogutódlás fogalmával kapcsolatos (az állásfoglalásban is megjelent) koncepcióját. A LB szerint a munkaügyi bíróságnak az új eljárásban be kell szereznie az alapító okirat mellékleteit, mégpedig annak érdekében, hogy a kiskereskedelmi vállalat által a részvénytársaságba bevitt ingatlanok és ingók között szerepel-e az a vagyonszám, amelyben a felperes a szerződése szerint, illetve ténylegesen dolgozott. „Amennyiben a bizonyítási eljárás azt eredményezné, hogy a kiskereskedelmi vállalat a részvénytársaság alapításánál

⁷²⁸ Korábban utaltunk arra, hogy ez a megközelítés egyértelmű jogalkotói szándékot tükrözött; nevezetesen azt, hogy a korábbi, eshetőleg igen hosszú munkajogviszonyok időtartamát az áthelyezést követően ne kelljen figyelembe venni, azaz az abból származó jelentős terheket ne viselje az új munkáltató. Ugyancsak jeleztük, hogy ebben az időben – más tételes jogi szabály híján – a napjaink magyar munkajogi jogutódlási tényállásaiban jelentkező problémákat a felek, ha egyáltalán, akkor az áthelyezés jogintézményének alkalmazásával, azaz háromoldalú megállapodás megkötésével kezelték. A LB előtti ügyekben még egy szembeötlő, és a korszak viszonyait jellemző közös elem fordul elő, nevezetesen az, hogy az áthelyezésre vonatkozó megállapodásokat követően igen rövid időn belül sor került a munkajogviszonyoknak munkáltatói felmondással való megszüntetésére. Csak gyanítható, illetve a peres eljárásokból következtethető, hogy mindez végkielégítés kötelezettsége alóli kibúvás reményében történt.

⁷²⁹ Az ügy szempontjából mellékes, ám a korszak gazdasági viszonyait (a privatizációs folyamatot) jellemző körülmény, hogy az állami (kiskereskedelmi) vállalat biztosította készpénzben, ingatlanokban és ingóságokban az alaptőke majd 99%-át.

bevitte azt a vagyonrészt is, ahol a felperes dolgozott, jogutódlás történt.” Minthogy pedig a jogutódlással történő megszűnés (megváltozás) nem vezet a munkajogviszony megszűnéséhez, az változatlanul fennáll, és nem lehet szó áthelyezésről sem. Ebből a LB szerint egyenesen következett, hogy a munkajogviszonyban töltött időt együttesen kell számítani, azaz a „jogutódlást” megelőző és azt követő időszakot egyaránt figyelembe véve.

Látható, hogy az LB – az állásfoglalás felhívása, illetve más tételes szabály megjelölése nélkül – a gazdasági társaságba való vagyonbevittelt, illetve a munkavállalók továbbfoglalkoztatását a bevitt vagyonhoz kapcsolódóan a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásként fogta fel. Ennek a koncepciónak a célja egyértelmű volt: félretenni a jogalkotói szándékot, mégpedig oly módon, hogy a felek közötti áthelyezésre irányuló megállapodást – a jogutódlási joghatás LB által tételezett „kógens” jellege miatt - érvénytelennek kell tekinteni. Szempontunkból ehelyütt mindenesetre az ítéletnek az az eleme tekinthető lényegesnek, hogy az ún. tárgyi apport biztosítása már a legkorábbi döntésekben is a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megalapozó ügyletnek minősült.

A „leányvállalattá alakulás” tényállása mögött – magától értetődően - a LB ugyancsak az apportálásra irányuló jogügyletet állapította meg.⁷³⁰ Figyelemre méltó az ítéletnek az a kifejezett utalása, hogy a jogerős ítélet meghozatalakor az állásfoglalás még nem született meg. Itt is jelentkezik tehát a „visszaható hatály” problémája, amelyet a LB tulajdonképpen azzal küszöbölt ki, hogy – az állásfoglalás által rögzített új jogtételtől eltekintve – az állásfoglalást tisztán jogalkalmazási-jogértelmezési aktusként fogta fel, és ekként a visszaható hatályt fogalmilag kizártnak tekintette.⁷³¹ Hasonló apportálási ügyletek az akkori állami gazdaságok körében is létrejöttek.⁷³²

Ugyancsak az említett apportálásnak a jogutódlást megalapozó ügylet jellegét ismerte el a LB a kilencvenes évek közepén született ítéletében⁷³³ azzal, hogy – az ugyancsak áthelyezéssel keletkezett munkajogviszonnyal kapcsolatos perben – kiegészítette (egyértelműsítette) a korábbi álláspontját. Leszögezte ugyanis, hogy a jogutódlás megállapítását nem zárja ki, ha az újonnan létrejött gazdasági társaság tőkéjét csak részben biztosította a korábbi munkáltató. Hasonló társaság-alapítás zajlott le több építőipari vállalat ügyében⁷³⁴ is. Az 1995 végén a jogutód munkáltatóval szemben a teljesítést megtagadó munkavállaló ügyében született ítélet ugyancsak a vagyonbevittel megalósult jogutódlásra utal.⁷³⁵ Említhetjük még a „tevékenység-

⁷³⁰ BH 1993/470.

⁷³¹ Radnay 2004a, 18.

⁷³² BH 1994/455. Ennek az ügynek is van egy a korszak gazdasági viszonyait illusztráló vonatkozása. A döntően az állami gazdaság vagyonával létesített gazdasági társaságot később a kisebbségi tulajdonos „kivásárolta.” Radnay József más hasonló határozatokat is említ. Radnay 2004c, 108.

⁷³³ BH 1996/504.

⁷³⁴ BH 1994/10., 1994/571., BH 1995/1., BH 1995/7., BH 1995/434. Az utóbbi ügyben az alperes már a hatályba lépett Mt. 209. § (2) bekezdésére is hivatkozott. A munkavállaló által érvényesített végkielégítés iránti igény mértékét azzal vitatta, hogy az Mt. említett rendelkezése az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt nem engedte figyelembe venni a végkielégítés összegének meghatározásánál. Hasonló tényállással találkozunk szövetkezet esetében a BH 1996/9. számú ügyben.

⁷³⁵ BH 1996/174.

kihelyezésnek” a LB által azonosan megítélt tényállását, amely mögött szintén a gazdasági társaságba való vagyónbevitel húzódott meg.⁷³⁶

A bérleti szerződés, mint szóba jöhető jogügylet a kilencvenes évek első felének több ítéletében is megjelent. Az esetek egy részében az akkor állami vállalatok kezelésében lévő kereskedelmi üzlethelyiségek bérleti jogának megszerzéséről volt szó.⁷³⁷ A továbbfoglalkoztatott munkavállalók esetében a LB – megint csak az áthelyezések érvénytelenségének alapján – kimondotta a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást. Egy 1995. évi ítélet⁷³⁸ történeti tényállása szerint az állami vállalat részvénytársaságot alapított, ám a felperes munkavállalót foglalkoztató üzemet (illetve az ahhoz tartozó ingatlant és ingóságokat) nem adta az új gazdasági társaság tulajdonába, hanem azt bérleti szerződés alapján adta használatba. A LB álláspontja szerint ennek a körülménynek a jogutódlás megállapítása szempontjából nem volt jelentősége. Az állásfoglalásra hivatkozva kifejtette, hogy akár a gazdasági társaságba való vagyónbevitel, akár a bérleti szerződés révén az üzem (munkahely) megállapodáson alapuló átvétele megalapozza a munkáltatói jogutódlást, ha az a munkavállalók tényleges továbbfoglalkoztatásával jár. A bérleti szerződésekkel kapcsolatban a LB az Európai Bíróság gyakorlatára⁷³⁹ erősen emlékeztető ítéletet⁷⁴⁰ is hozott. Ennek lényege az volt, hogy a munkáltató személyében való jogutódlás oly módon is megvalósulhat, miszerint a bérleti szerződés megszűnése után a tulajdonos folytatja az üzemeltetést a munkavállalók továbbfoglalkoztatásával.

A kereskedelmi üzletek működtetési joga megszerzésének jellegzetes ügylete volt az ún. szerződéses üzemeltetésre való átvétel. Ezekben az esetekben a LB a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megállapította.⁷⁴¹ Ezeknek az ügyleteknek a jellemzője az, hogy az állásfoglaláshoz képest évekkal korábban, általában a nyolcvanas évek végén jöttek létre. A LB – önmagához képest konzekvensen, az állásfoglalást pusztá jogalkalmazási-jogértelmezési aktusként felfogva – az e körben keletkezett, illetve többnyire már a kilencvenes évek közepén elé került jogvitákban mindig az állásfoglalásra hivatkozott.

Egy alkalommal bizományosi szerződés képezte a jogutódlás megállapításának alapját.⁷⁴² Az ügyben üzemanyag-töltő-állomás üzemeltetésének átadása e szerződéssel történt. A LB kifejezetten utalt arra, hogy „munkáltatói jogutódlás nemcsak tulajdonosváltás esetén következhet be.” Ugyanígy fordulattal élt a LB egy már az 1997. évi LI. törvény megszületését követő határozatban.⁷⁴³

⁷³⁶ BH 1999/140.

⁷³⁷ BH 1994/290.

⁷³⁸ BH 1995/493.

⁷³⁹ Ld. pl. a Ny Mølle Kro ügyet. (V.1.2.3)

⁷⁴⁰ LB Mfv. I. 10.577/1998.

⁷⁴¹ BH 1994/111.

⁷⁴² LB. Mfv. I. 10.509/1995/2. (MD I. 134.)

⁷⁴³ LB. Mfv. I. 10.010/1998/5. (MD I. 135.)

Radnay József említ olyan bírósági határozatot is, amely – a dolog természeténél fogva – ún. üzemszám, esetleg több üzemszám átruházására vonatkozott.⁷⁴⁴ Eszerint ha az előfeltételek minden továbbfoglalkoztatónál fennállnak, a korábbi munkáltatónak két vagy több jog-, illetve üzemszámja is lehet, erre hivatkozással sem vitatható a jogutódlás.

Az átadás-átvételre irányuló megállapodások tartalmát is érintette a LB ítélkezési gyakorlata. Egy a kilencvenes évek közepén keletkezett tényállásban⁷⁴⁵ a korábban állami tulajdonban volt gyógyszerár átadás-átvétele történt. Az erre vonatkozó megállapodás nem rendelkezett részletesen az ügylet feltételeiről. A LB szerint az állásfoglalás „nem kívánja meg, hogy az üzemszám, műhely stb. átadása tárgyában létrejött megállapodás az átadás-átvétel részletes feltételeire kiterjedjen.” Látható, hogy ez az álláspont – helyesen – az átadás-átvétel (illetve a továbbfoglalkoztatás) ténylegességéhez, a működtetés folyamatosságához köti a munkajogi jogutódlást.⁷⁴⁶

Találkozunk olyan ítélettel⁷⁴⁷ is, amely a jogutódlás alapjául szolgáló ügyletet nem is jelöli meg. A LB csak arra utal, hogy a munkavállaló foglalkoztatása az új munkáltatónál változatlan feltételekkel tovább folyik, mégpedig az üzemszám megállapodáson alapuló átvétele nyomán. Ennek az ítéletnek az indokolása kifejezetten úgy szól, hogy az üzemszám megállapodáson alapuló átételére tekintettel az új munkáltató a korábbinak a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek tekintetében – egyetemes jogutódlás hiányában is – „lényegileg különös jogutódlás.” Itt is látható az LB jogutódlás-konceptiójának sajátossága. Az ítélet a munkajogviszonyok tekintetében való különös jogutódlást említi, holott – dogmatikailag – helyes(ebb) volna az a megközelítés, hogy a különös jogutódlás is megvalósítja a munkajogviszonybeli jogutódlást. Ugyancsak a különös jogutódlás hasonló megközelítése látható a BH 1995/189. számú ügyben, amelyben az állami vállalat gazdasági társaságba való vagyonszerzéssel alapított gazdasági társaságot, ahol a munkavállalókat továbbfoglalkoztatták (a korábbi szállítási csoportot átvették). A BH 1995/3. számú ügyben a LB – a 154. számú kollégiumi állásfoglalásra utalva – azt a fordulatot alkalmazta, hogy „a munkajogviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti.”

Az üzemszám átvétele megvalósulásának mikéntje tekintetében Radnay József említ⁷⁴⁸ olyan ítéletet, amelyben – legalábbis a rendelkezésre álló szövegből ez tűnik ki – az átételre nem egy időpontban, hanem egy tartósan, hosszabb időtartam alatt megvalósuló tényállásban került sor. E vonatkozásban a LB azt fejtette ki, hogy a jogutódlás esetén közömbös, hogy a továbbfoglalkoztató (adott esetben egy leányvállalat) nem az alapítással egyidejűleg, hanem azt követő néhány héten belül

⁷⁴⁴ Radnay 2004c, 108.

⁷⁴⁵ LB. Mfv. I. 10.336/1997/3. (MD I. 137.)

⁷⁴⁶ Említésre méltó, hogy ebben az ügyben – mellékesen – megint felmerült az állásfoglalás „továbbfoglalkoztatással” fordulatának alkalmazása. A határozat ugyanis (a petitumhoz kötöttség miatt) csak a ténylegesen továbbfoglalkoztatott munkavállalókról rendelkezett.

⁷⁴⁷ BH 1995/62.

⁷⁴⁸ Radnay 2004c, 114.

fokozatosan vette át a jogelőd munkavállalóit a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján.

Összegzésképpen azt mondhatjuk, hogy a LB - a 154. számú kollégiumi állásfoglalás szellemében⁷⁴⁹ – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megalapozó jogügyletnek (megállapodásnak) igen széles értelmezését tette magáévá. Már igen korán elismerte ilyen ügyletként a bérleti szerződést, a kereskedelmi üzletek tekintetében alkalmazott ún. szerződéses üzemeltetést és az állásfoglalásban „gazdasági társaságba való vagyonevitel” megjelöléssel említett ügyletet (az akkori szóhasználatban: apportálás) vagy utóbb a bizományosi szerződést. A korabeli joggyakorlat áttekintése nyomán megállapíthatjuk, hogy az állásfoglalás példálózó felsorolásában nevesített és ezért valószínűsíthetően tipikusnak tekintett ügyletek viszonylag kis számban fordultak elő. A joggyakorlatban felszínre került ügyletek mind olyanok, amelyek a korabeli „privatizációs technikákhoz” kapcsolódnak.⁷⁵⁰

Az állásfoglalásnak az a fordulata, amely a „tényleges továbbfoglalkoztatást” mintegy tényállási elemként látszott felfogni (azaz nem az üzem stb. átadásához-átvételéhez fűződő munkáltatói köteletségként, tehát joghatásként), láthatóan félreértéseket okozott a korabeli gyakorlatban. E megfogalmazás még akkor sem volt szerencsés, ha feltételezzük, hogy a LB a megközelítéssel csak arra az egyébként triviális körülményre kívánt utalni, hogy a munkavállalók nélkül átvett üzem nem üzem – a munkajogi jogutódlás tekintetében. Nyilvánvaló ugyanis, hogy munkajogi szempontból értelmezhetetlen a „bezárt üzem” átvétele, azaz az olyan tényállás, amelyben az üzemi tevékenységet az átadás-átvételt megelőzően beszüntették, illetve az üzemhez ebben az időpontban már nem kapcsolódnak munkajogviszonyok.

Minden bizonnyal az állásfoglalás alkalmazásával összefüggő gyakorlatból⁷⁵¹ származik a magyar munkajognak az a sajátossága is, hogy a felszámolási, illetve végelszámolási eljárásokban is teljes körűen alkalmazza a munkajogi jogutódlási szabályokat – szemben az irányelv nyújtotta lehetőséggel és számos európai ország gyakorlatával.

3.2. A munkajogviszonyok átszállása

Amint utaltunk rá, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás megítélésével kapcsolatos felülvizsgálati eljárások szinte mindegyikében az érintett felek között áthelyezésre irányuló megállapodások jöttek létre. Az üzemek, üzletek átvétele kapcsán jelentkező munkajogi problémát a felek ezzel (szerződéssel) igyekeztek kezelni. A LB ezeknek az áthelyezésre irányuló megállapodásoknak a megítélésében mindvégig következetes maradt: általában úgy fogalmazott, hogy a

⁷⁴⁹ Az állásfoglalás is csak példálózó jelleggel határozza meg a szóba jöhető jogügyleteket, ezzel jelzi azt „a jogalkotói szándékot”, hogy a megjelölt ügyleteken kívül a LB tulajdonképpen minden ügyletet ebbe a körbe sorol, amely alkalmas az üzem stb. fölötti tényleges hatalom, lényegében (legalább) a használat és a hasznosítás jogának megszerzésére.

⁷⁵⁰ Ehhez ld. Sárközy 1997,151.

⁷⁵¹ E tekinteten Radnay József említi a LB. Mfv. I.10.010/1998. számú határozatot.

jogutódláskor „nem lehet szó” áthelyezésről,⁷⁵² hiszen az akkori Mt. V. 19. §-ában szabályozott jogintézmény a munkajogviszony megszüntetésének egyik jogcíme volt, ez pedig a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásra tekintettel nem jöhetett szóba. Az LB tehát a felek megállapodásaihoz nem fűzött jogi hatályt, azaz semmisnek tekintette azokat. Ennek a megközelítésnek a következményeként minden ilyen esetben lehetőség nyílt az áthelyezést megelőzően munkajogviszonyban töltött időnek a végkielégítés és a felmondási idő szempontjából való figyelembe vételére.

A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást megvalósító tényálláshoz a LB a munkajogviszony automatikus, ipso iure átszállását kapcsolta. Ez a szemlélet megmutatkozik az áthelyezése irányuló megállapodások megítélésében, de több ítéletben⁷⁵³ kifejezetten úgy fogalmazott a LB, hogy „nincs szükség” új munkaszerződés megkötésére, miután a munkajogviszony ennek hiányában is a korábbi feltételekkel áll fenn. Egy alkalommal⁷⁵⁴ a LB azt a megközelítést alkalmazta, hogy „nincs szükség munkaszerződés-módosítás – illetve 1992. július 1. napja előtt áthelyezés – kezdeményezésére a munkáltató részéről.

Az új munkaszerződés szükségtelenségéből folyik a LB által kifejtett az a tétel is, hogy a jogutódlási tényállásokban léterjött megállapodásokban nem lehet érvényesen kikötni (a jogutóddal) próbaidőt.⁷⁵⁵

A munkajogviszony egészen való átszállásának tételét fejtette ki a LB annak kapcsán, hogy munkavállalót továbbfoglalkoztató jogutód gazdasági társaság vitatta egyes munkavállalói követelések alaposságát.⁷⁵⁶ A LB megfogalmazása szerint: „a munkaviszony fennmaradása mellett a munkáltatói jogokat nem lehet a kötelezettségekkel járó terhek nélkül megszerezni.” Ez az ítélet tehát a munkajogviszonyból származó valamennyi jog és kötelesség átszállásának tételét erősítette.

A munkajogviszony átszállása a LB szerint – konzekvensen – nemcsak az áthelyezést, hanem a munkajogviszony megszűnését is kizárta. Egy 1994. évi ítéletben⁷⁵⁷ olyan tényállás merült fel, amelyben a kereskedelmi üzlet bérlője (az üzlet korábbi kereskedelmi vezetője) a munkavállalókat a bérleti jog megszerzésére irányuló sikeres pályázatot követően továbbfoglalkoztatta. Ezt közvetlenül megelőzően még írásban tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a munkajogviszonyuk a bérbeadó állami vállalattal megszűnik. A munkavállalók a kereskedelmi üzlet bérlője felé tovább teljesítettek, majd a bérbeadó (korábbi munkáltató) ellen nyújtottak be keresetet a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása, illetve végkielégítés megfizetése iránt. A felülvizsgálati eljárásban a LB nem adott helyt a jogerős ítéletet hozó megyei bíróság ítéletének megváltoztatására irányuló kérelemnek. A megyei

⁷⁵² A BH 1995/434. számú ügyben a LB azt a fordulatot használta, hogy „nincs szükség áthelyezésre.” Ugyanígy BH 1995/7.

⁷⁵³ BH 1997/153., LB Mfv. II. 11.023/1995/3. (MD I. 140.)

⁷⁵⁴ LB. Mfv. I. 10.420/1996.

⁷⁵⁵ LB. Mfv. II. 10.087/1998/8. (MD I. 145.)

⁷⁵⁶ BH 1994/455.

⁷⁵⁷ BH 1994/290.

bírósággal lényegileg azonos álláspontot képviselve úgy foglalt állást, hogy az adott tényállásban a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás valósult meg. Az Mt. V. korabeli rendelkezése szerint a munkáltató jogutóddal való megszűnése a munkajogviszonyt nem érintette, ezért fogalmilag nem lehetett szó annak megszűnéséről vagy közös megegyezéssel való megszüntetéséről sem. Ennek hiányában pedig a munkavállalók nyilvánvalóan nem érvényesíthettek ezzel kapcsolatos igényeket, különösen nem a korábbi munkáltatóval (a kereskedelmi üzlet bérbeadójával) szemben. Ugyanezt a tételt fejtette ki a LB majd egy évvel később⁷⁵⁸ úgy formázva, hogy „a munkajogviszonynak a jogutóddal való továbbfolytatása esetén a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére alapított követelése nem megalapozottak.” Szintén 1994-ből származik az a megközelítés, hogy a jogutódlás esetén „a munkavállalók sem végkielégítést, sem felmentési járandóságot nem igényelhetnek.”⁷⁵⁹ Röviddel ezt követően ezt az álláspontját az LB olyan tényállásban is megerősítette, amelyben a volt munkáltató igazolást adott ki a munkavállalóknak a fennállott munkajogviszony megszűnéséről.⁷⁶⁰

Az említett elvi alapon, tehát a jogutódlási tényálláshoz a törvény erejénél fogva kapcsoló jogviszony-átszállás alapján a LB a munkajogviszonyok megszüntetésére létrejött megállapodásokat is érvénytelennek tekintette, kifejtve, hogy azok nem szüntetnek meg a munkajogviszonyokat, illetve a munkavállalók nem veszítik el a folyamatos munkajogviszonyukból származó előnyöket.⁷⁶¹

A BH 1997/153. számú ügyben először találkozunk a LB jogutódlási ítélezési gyakorlatában azzal a történeti tényállási elemmel, hogy a jogutódlás megvalósulásának időpontjában a munkavállaló nem végzett munkát, illetve gyermekének gondozása céljából tartósan fizetés nélküli szabadságon volt. Ezt a helyzetet a magyar munkajog már akkor is a „munkajogviszony szüneteléseként” nevesítette. A szünetelés egyébként a tételes jogban pontosan soha meg nem határozott fogalma alatt a gyakorlat olyan időtartamot értett, amikor a feleknek nincs teljesítési kötelessége, legalábbis a munkajogviszonybeli fő kötelességeket illetően. Az adott tényállásban a jogutódlás a szünetelés ideje alatt következett be, és az üzemet átvevő új munkáltató értesítette is a fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalót, hogy munkáltatói pozícióba lépett. A fizetés nélküli szabadság leteltét követően a felperes jelentkezett is az új munkáltatónál, azonban a neki felajánlott munkakört nem fogadta el. Ez utóbbi elutasítás oly módon történt, hogy a jogutód által tett szerződési ajánlatot a felperes munkavállaló elutasította. A LB amellett, hogy a munkaszerződés megkötését szükségtelennek látta, megállapította, hogy a jogutódlás a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt bekövetkezett.⁷⁶²

⁷⁵⁸ BH 1995/375.

⁷⁵⁹ BH 1994/111.

⁷⁶⁰ BH 1996/504.

⁷⁶¹ Az LB. Mfv. I. 10.501/1996/4. számú ügy szintén privatizációs háttérű volt, amelyben egy állami tangazdaság megvásárlása nyomán keletkezett a jogvita.

⁷⁶² Ebben az ügyben – amennyire a tényállás ezen elemének szükségvá bementetéséből kitűnik – már felmerült az a probléma is, hogy a munkavállaló a korábbi foglalkoztatási feltételekhez képesti változásra hivatkozva megszüntette a munkajogviszonyt. Látható, hogy ez az irányelv – a magyar jogba át nem vett - 4. cikk (2) bekezdésének hatálya alá tartozó tényállási elem. A LB ezzel kapcsolatban csupán azt rögzítette (tárgyszerűen)

A jogutódláshoz kapcsolódó munkaszerződés-módosítás lehetőségét a LB a kilencvenes évek közepétől több ítéletben⁷⁶³ is elismerte. A LB a BH 1996/504. számú ügyben is úgy foglalt állást, miszerint a jogutódlás megállapítását nem zárja ki az, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása nem teljesen azonos feltételekkel történik, de a foglalkoztatás egyéb ismérvei a munkaviszony fennállása mellett a munkáltató személyében bekövetkezett változásra utalnak. Az említett perben a munkavállaló munkaköre változott meg az átadás-átvételt követően, mégpedig a felek megállapodása alapján. Az ítéletből kitűnően a LB a munkaszerződés-módosítást a jogutódlás szempontjából lényegtelen körülménynek tekintette, illetve nem zárta el annak lehetőségét a felek elől. Egy szövetkezet által vagyonevitellel alapított alapított gazdasági társaság esetében⁷⁶⁴ hasonló tényállás keletkezett: a szövetkezet által létrehozott gazdasági társaságnál – a munkaszerződés módosítása nyomán – a munkavállalót nem a korábbi munkakörében foglalkoztatták. A LB ebben az ügyben azt az álláspontot fejtette ki, hogy „a jogutódlás megállapítását nem zárja ki, ha nem teljesen változatlan feltételekkel történik a munkavállaló további foglalkoztatása, de a foglalkoztatás egyéb ismérvei a munkaviszony fennállása mellett a munkáltató személyében bekövetkezett változásra utalnak.”

A korabeli joggyakorlatban találkozunk olyan tényállásokkal is, amelyekben a korábbi szövetkezeti tag tagsági jogviszonyának „átszállását” állapította meg a LB.⁷⁶⁵ Ezekben az ügyekben a jogviszony folyamatossága megállapításának alapjául az Mt-nek a tagsági jogviszonyban való alkalmazása szolgált.

3.3. A munkavállaló ellentmondási joga

Amint bemutattuk, a LB a 154. számú állásfoglalásban meghatározott tényállásokban a munkajogviszony automatikus, azaz pusztán a jogszabály erejénél fogva bekövetkező átszállásának elvéből indult ki, és ahhoz mindvégig konzekvensen ragaszkodott is. A munkajogviszonynak a maga egészében, azaz valamennyi abban fennálló joggal és kötelességgel együtt való átszállása 1995. végén egy addig ki nem fejtett – ám a LB koncepciójából folyó - következményt is magával hozott.⁷⁶⁶ Az egyik ügyben az alperes munkáltató egyszemélyes korlátolt felelősségű társaságot hozott létre, majd a létrehozott gazdasági társasággal megállapodást kötött a munkavállalók változatlan feltételekkel történő továbbfoglalkoztatására. A megállapodást a két vállalkozás oly módon kívánta létrehozni, hogy abban a munkavállalók is szerződéses félként szerepeltek volna. Nyilatkozatukkal tudomásul vették volna a két vállalat közötti, a továbbfoglalkoztatásra vonatkozó klauzulát. Az ügyben érintett munkavállaló a megállapodás aláírását megtagadta, majd az ezt követő megbeszélések során olyan nyilatkozatot tett, hogy nem kíván a létrehozott korlátolt felelősségű társasághoz – az ítélet szóhasználata szerint – „átmenni”. Az ügy alperese a felperes

az ítéletben, hogy ez a körülmény az alperesi munkáltató kötelességeit, különösen a jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó igazolások kiadását, szabadságmegváltás megfizetését nem érintette.

⁷⁶³ Elsőként BH 1994/571.

⁷⁶⁴ BH 1996/9.

⁷⁶⁵ BH 1995/543., LB. Mfv. II. 10.487/1997/3. (MD I. 129.)

⁷⁶⁶ BH 1996/174.

munkavállaló munkajogviszonyát – a munkavállaló nyilatkozata alapján - az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozva rendkívüli felmondással szüntette meg.

Az első fokú bíróság a keresetnek azzal az indokolással adott helyt, hogy „a munkáltató egyoldalú szerződésmódosítással nem kötelezheti a munkavállalót, hogy a továbbiakban másik munkáltatónál végezzen munkát”. A másodfokú bíróság ezzel szemben – a MK 154. számú állásfoglalás alkalmazásával – úgy találta, hogy a felperes alaptalanul tagadta meg a munkavégzést, és ez a magatartása lehetetlenné tette a munkajogviszony fenntartását. A felperesi felülvizsgálati kérelem arra hivatkozott, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén – a LB gyakori fordulatával – nincs szükség új munkaszerződés, vagy más megállapodás megkötésére, az a magatartása, amellyel megtagadta a szerződés aláírását, nem ütközhet az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjának szabályába. A szerződés aláírása ugyanis új munkajogviszony létrejöttét, illetve a korábbi megszűnését eredményezte volna.

A LB a felülvizsgálati eljárásban elsőként azt rögzítette, hogy a vagyonevetellel alapított gazdasági társaság az „annál változatlan feltételekkel továbbfoglalkoztatott” munkavállalók tekintetében jogutódnak minősül. Megalapozatlannak tekintette ugyanakkor azt a felperesi érvelést, hogy az említett megállapodás a jogutódlás tényét kizárná. Az LB szerint e megállapodás pusztán deklaratív hatályú: tájékoztatja a munkavállalót a jogutódlásról, a munkáltatói jogkör gyakorlójának megváltozásáról, illetve a munkajogviszonynak változatlan feltételekkel való folytatásáról.

Az ügy leglényegesebb vonatkozása kétségekívül a munkáltatói rendkívüli felmondás jogszerűségének a megítélése. E tekintetben a LB úgy foglalt állást, hogy a munkavállalónak az a magatartása, amellyel a „munkaviszonyának az alperesnél való folytatásához kellő alap nélkül ragaszkodott”, azaz „nem vette tudomásul” a bekövetkezett jogutódlást, valóban lehetetlenné tette a munkajogviszony fenntartását, s ilyenként megalapozta a munkáltatói rendkívüli felmondást.

A LB ismertetett álláspontja a kilencvenes évek közepére⁷⁶⁷ kialakult bírói gyakorlathoz képest konzekvens. E bírói gyakorlat (az állásfoglalás alapján) egyrészt bizonyos tényállásokhoz, egyebek mellett a gazdasági társaságba való vagyonevetelhez automatikusan fűzte hozzá a munkajogviszony átszállását. Az automatizmus abban állott, hogy a LB minden ezzel ellenkező nyilatkozatot érvénytelennek tekintett. Mivel pedig a jogviszony átszállásával a jogutód a munkavállalói köteleességek jogosultjává is válik, a teljesítést megtagadó munkavállalói nyilatkozat kétségtelenül ellehetetleníti a munkajogviszony fenntartását – mind a jogelőd, mind a jogutód részéről. Megítélésünk szerint a rendkívüli felmondás alapjául szolgálhatott volna az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja is, hiszen az adott munkavállalói magatartás a munkavégzési köteleességnek szándékos megszegését is megvalósítja. A LB tehát nem ismerte el a munkavállaló ellentmondási jogát: a munkavállaló nem tehetett olyan érvényes nyilatkozatot, amellyel a munkajogviszony

⁷⁶⁷ Ugyanebben az időszakban a BH 1996/3. számú ügyben is hasonló álláspontra helyezkedett a LB. A jogutód általi rendkívüli felmondás ebben az ügyben is az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontján alapult.

átszállásának joghatását megakasztja, illetve megfordítva, a munkajogviszonynak a jogelőddel való fennmaradását eredményezi. Az LB álláspontjából folyóan a munkavállaló akarata irreleváns a munkajogviszony sorsa szempontjából. Az LB említett ítéletét konzekvensnek mondtuk, hiszen kétségtelen, hogy a magyar munkajog – eltérően pl. a némettől – nem tartalmazott (és ma sem tartalmaz) olyan szabályt, amely megengedné a munkavállalói akarat ilyen érvényesülését.⁷⁶⁸

Lényeges eleme a LB ítéletének továbbá, hogy láthatóan elhatárolódik a 154. számú állásfoglalás szó szerinti értelmezéséből folyó azon következtetéstől, mely szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás megvalósulásának tényállási eleme volna a tényleges továbbfoglalkoztatás. Ebben az ügyben – jól láthatóan – erre nem került sor, hiszen a munkavállaló a jogutód felé a teljesítést megtagadta.

Az említett következményeket tartalmilag azonosan, ám a gyakorlat számára még pregnansabban fogalmazza meg egy már 1997-ben született határozat.⁷⁶⁹ Az alsó fokú bíróságok által rögzített tényállások szerint a munkáltató nem tájékoztatta a munkavállalót (előzetesen) arról, hogy a munkáltató személyében változás következik be. A megyei bíróság a 154. számú állásfoglalás eredetinek mondható értelmezését adta, amelyet a LB is idéz: „Az MK 154. számú állásfoglalásról kifejtette, hogy abban az esetben, ha a dolgozó nem kívánja a jogutódnál a korábbi munkaviszony fenntartását, a jogelődtől a továbbfoglalkoztatást igényelheti. A munkáltató ezt követően vagy továbbfoglalkoztatja a dolgozót, ellenkező esetben lehetősége van a rendes felmondás kiadására. Ezzel ellentétes álláspont a szerződéses szabadság megsértését jelentené.” A megyei bíróság tehát lényegében a munkavállalói ellentmondási jog intézményét alkalmazta az adott ügyben. A megyei bírósági álláspont (1994-ben) a korábbi legfelsőbb bírósági ítéletekhez képest renitensnek is mondható, hiszen – mint utaltunk rá – a LB a munkajogviszony automatikus és egészsébe való átszállásának bázisán elzárkózott a munkavállaló azon jogának biztosításától, hogy az átszállási joghatást megakassza. A LB ebben az ügyben is tévesnek minősítette a megyei bírósági álláspontot: kifejtette, hogy a 154. számú állásfoglalás nemcsak azokra az esetekre vonatkozik, amikor a munkavállaló hozzájárul a továbbfoglalkoztatáshoz.

3.4. A munkavállalói kártérítési igény sorsa a jogutódlási tényállásban

Egy már az ezredfordulót követően született legfelsőbb bírósági határozat egy 1993-ban megvalósult jogutódlási tényálláshoz kapcsolódó munkavállalói kártérítési igényt érintett.⁷⁷⁰ Az eljáró munkaügyi bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a munkavállalót a jogelőd munkáltatónál egészségkárosodás érte, amelyre

⁷⁶⁸ Ld. a Katsikas-ügyet, amelyben az Európai Bíróság azt fejtette ki, hogy a nemzeti jognak az a rendelkezése, illetve az a tagállami bírói gyakorlat, amely elismeri a munkavállaló ellentmondási jogát, nem ütközik az irányelv rendelkezéseibe. Lehoczky Kollonay Csilla a magyar bírói gyakorlatot az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése alapján, illetve a Katsikas-ügyre hivatkozva illeti kritikával. Ld. Lehoczky 2002, 293.

⁷⁶⁹ LB. Mfv. I. 10.506/1997/3. (MD I. 143.)

⁷⁷⁰ EBH 2001/561. A munkavállalói igényérvényesítés időpontja a közzétett határozatból nem állapítható meg, ám valószínűsíthető, hogy arra a kilencvenes évek közepén került sor.

kártérítés iránti igényét alapította. A munkavállaló kártérítési járadékban részesült, amelynek felemelését kérte a bíróságtól. Már a járadék korábbi megállapodását követően a jogelőd munkáltató másik vállalkozással együtt új gazdasági társaságot hozott létre, amennyire ez a közzétett határozatból megállapítható, oly módon, hogy az üzeméhez kapcsolódó vagyont az újonnan létrehozott gazdasági társaságba vitte be (miként a 154. számú állásfoglalás az ilyen természetű ügyleteket nevesítette). A gazdasági társaságot alapító ún. szindikátusi szerződésükben az alapítók úgy állapodtak meg, hogy egyrészt a munkavállalók jogviszony az új gazdasági társaságra száll át, másrészt a jogelődnél marad a baleseti kártérítési igény kielégítésének kötelessége. A munkavállalót megillető kártérítési járadék felemelése során a jogelőd a nála megvalósult bérfejlesztések mértékét tekintette irányadónak. A munkavállaló a jogutóddal szemben benyújtott keresetében a jogutódnál – azonos munkakörben – megvalósult bérfejlesztés figyelembe vételét kérte.

A LB megállapította a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást, illetve az újonnan alapított gazdasági társaság munkáltatói minőségét. Álláspontja szerint ezt nem érintette (nem érinthette) az ún. szindikátusi szerződés. Ugyanígy nem érinthette a szindikátusi szerződés a munkavállalói kártérítési igényt, illetve annak tartalmát és feltételeit. A LB szerint a munkavállaló a jogutód munkáltatótól igényelhetett tehát a jogutód munkáltatónál a vele azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos éves bérfejlesztésének mértéke szerint a kártérítési járadék módosítását.

Az említett határozat – konzekvensen – a járadékigénynek a munkajogviszonnyal együtt való átszállását rögzíti. Az adott esetben ennek nyilvánvaló feltétele volt, hogy a munkajogviszony a jogutódlás bekövetkezésekor fennálljon, illetve a jogutóddal fennmaradjon. A munkavállalói igény átszállását kizáró, illetve annak (az összegszerűsége vonatkozóan) az Mt-től eltérő szabályozását megvalósító munkáltatók közötti megállapodást a LB érvénytelennek tekintette. Az LB megítélése szerint tehát a jogutódlás (az üzem átszállása) időpontjában fennálló munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek körébe tartozott a kártérítési járadék-igény is. E járadék-igénnyel kapcsolatban az Mt. 184. § (1), illetve (3)-(4) bekezdésében szabályozott jogintézmény, a megállapított járadékszerű kártérítés felemelése jelent problémát. Ez közelebbről abban áll, hogy a 184. § (3)-(4) bekezdésében meghatározott szabályok szerint a járadék módosításának alapjául milyen körülményeket kell figyelembe venni. Az Mt. 184. § (3) bekezdése szerint a kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztésének (átlagkeresete változásának) mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztést (átlagkeresete változását) kell figyelembe venni. Általános szabálynak tekinthető tehát, hogy a járadék összegének módosításánál a szervezeti egységénél, azaz mondhatjuk, az üzemben, üzembrészben foglalkoztatott más munkavállalók munkadíjának változása szolgál alapul. A (4) bekezdés szerint a

szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves bérfejlesztésének (átlagkeresetének) mértéke az irányadó. Az említett ügyben a jogelőd és a jogutód olyan megállapodást kötöttek, amely az említett szabályoktól eltért. A LB e megállapodás tekintetében – az Mt. 13. §-ra hivatkozva - azt rögzítette, hogy e megállapodás nem lévén munkaviszonyra vonatkozó szabály, a munkavállaló jogaira és kötelességeire vonatkozó rendelkezést nem tartalmazhat. A LB másik lényeges következtetése az volt, hogy a bekövetkezett jogutódlásra figyelemmel az Mt. 184. § (4) bekezdés első fordulatát kell alkalmazni. Így tehát a jogutód munkáltatónál a munkavállalóval azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos éves bérfejlesztése lesz irányadó a kártérítési járadék módosításánál. E szabály alkalmazását nem érinti az ún. szindikátusi szerződésnek az a rendelkezése, mely szerint a kártérítési követelését a jogelőd munkáltató áll helyt. A LB végső következtetése tulajdonképpen úgy összegzhető, hogy a munkáltatói alany kicserélése folytán a jogutódnál foglalkoztatottak munkabérének változása lesz irányadó a kártérítési járadék módosításánál. Ezt az álláspontot következetesnek mondhatjuk azzal a kiegészítő megjegyzéssel, hogy magától értetődően csak a jogutódlás időpontjában fennálló, azaz a jogutóddal létrejött munkajogviszonyok tekintetében irányadó.⁷⁷¹ Nyilvánvalóan nem volna annak tekinthető a korábban már megszűnt munkajogviszonyok tekintetében: ezek esetében mindig csak a jogelődnél foglalkoztatottak munkabérének változásai jöhetnek figyelembe, legalábbis az üzemutódlás eseteiben. Az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlásnál megint csak azt kell mondanunk, hogy – mivel ott valamennyi a jogelőddel fenállott munkajogviszony a maga egészében a jogutódra száll át – a jogutódnál munkajogviszonyban állók munkabérének változása lesz irányadó. Az említett esetből az a következtetés is adódik, hogy a magyar munkajog jogutódlási tényállásainak két nagy csoportja eltérő következményeket hoz magával a munkáltatói kártérítési felelősség körében is.

3.5. A kollektív szerződések sorsa: munkáltatói jogutódlás a kollektív szerződésben

Az 1997. évi LI. törvény – azaz a jogutódlásra vonatkozó első hazai tételes jogi szabályozás – hatályba lépése, illetve az Mt. 40/A. § beiktatása előtt kizárólag az Mt. 40. § rendelkezése jöhetett szóba a kollektív szerződések jogutódláskor sorsának megítélésében. E vonatkozásban a 154. számú kollégiumi állásfoglalás is úgy fogalmazott, hogy az Mt. 86. §-ából az individuális munkajogviszony tekintetében következő elvnek („a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése nem érinti”) felel meg a kollektív szerződések tekintetében az Mt. 40. § (2) bekezdés: a munkáltató jogutódlással történő megszüntetést a kollektív szerződés nem érinti.⁷⁷²

⁷⁷¹ Lényegében azonos tényállást dolgoz fel Székely 2004, 132.

⁷⁷² Amint arra Kiss György is utal, a kollektív szerződések tekintetében a legfelsőbb bírósági kollégiumi állásfoglalás – természetéből eredően – nem mehetett el a munkajogviszony tekintetében kifejtett tételig, azaz az üzemátvételnél az általános jogutódlással azonos minősítéséig. Álláspontja szerint a „kollektív szerződések

A 154. számú állásfoglalásban kifejtetteknek a kollektív szerződésekre vonatkozó konzekvenciáit a LB elsőként az EBH 1999/140. számú ügyben vonta le. Az ügy érdekessége, hogy a LB utóbb még egy határozatot hozott ugyanebben a tényállásban, ugyancsak a kollektív szerződésekkel kapcsolatban – már az Mt. 40/A. § hatályba lépését követően, illetve arra is hivatkozva.⁷⁷³

Az ügy tényállása szerint a felperes 1978 óta a M. Rt.-nél állt munkaviszonyban, annak nyomdájában dolgozott. A nyomdát a részvénytársaság 1995. július 1. napjával „tevékenység-kihelyezés” keretében önálló társasággá szervezte és megalapította az alperest. A felperest értesítették, hogy a továbbiakban az alperes fogja foglalkoztatni, a munkaviszonya változatlan munkakörben és feltételekkel folyamatos marad. A foglalkoztatásra valóban sor is került, egészen 1997. nyaráig. Ekkor az alperes 70 napos felmondási idővel 1997. szeptember 8. napjára megszüntette a felperes munkaviszonyát és a részére négyhavi végkielégítést állapított meg.

A felperes a felmondási idő és a végkielégítés mértékének megállapítása miatt egyeztetést kért, majd annak sikertelensége után keresetet indított további 11 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés és legalább (további) 20 napi felmondási időre járó munkabér megfizetése iránt. Arra hivatkozott, hogy az alperes létrejöttékor az akkori munkáltatója úgy tájékoztatta, az alperes kollektív szerződésként a „M. Rt.-nél 1995. június 30-án érvényes kollektív szerződést változtatás nélkül viszi magával”.

A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Az ítéletet arra alapította, hogy az alperes önálló gazdasági társaság, külön intézkedés nélkül a tulajdonos kollektív szerződésének hatálya nem terjed ki rá. Az alperesnél szakszervezet nem működik, ezért kollektív szerződése sem lehet. Egy másik perben lefolytatott bizonyítás eredményére is utalt, amelynek alapján a kiterjesztés szándékát ki kell zárni, a tájékoztatás téves volt. Az ítélet ellen a felperes fellebbezett, ám a megyei bíróság az első fokú ítéletet - lényegében azonos indokokkal helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelemben kifejtett álláspont szerint az eljáró bíróságok az Mt. 40. §-ának (1) bekezdésében foglaltakat megsértve mellőzték a jogelőd kollektív szerződésének alkalmazását a felmondással kapcsolatos járandóságok tekintetében.

A LB a tényállás alapján megállapította, hogy a felperes munkajogviszonyában az alperes alapításával és a változatlan körülmények közötti foglalkoztatással jogutódlás következett be – a 154. számú állásfoglalásban meghatározottak szerint. Ennek konzekvenciájaként, azaz a jogutódlásból következően az alperesnek alkalmaznia kellett a jogelődjének a jogutódlás időpontjában hatályban volt kollektív szerződését, ugyanis a jogutódlás a kollektív szerződés hatályát nem érintette.

átzállásának problematikája szintén nem a jogalkalmazás szintjére tartozik, sui generis szabályozása szükséges.” Ez utóbbi következett be az Mt. 40/A. § beiktatásával. Ld. Kiss 1995, 450.

⁷⁷³ Ld. BH 2003/435. számú ügyet.

A tényállásnak volt egy további sajátos eleme, mégpedig az hogy az alperesnél szakszervezet nem működött. Ez azonban a LB szerint nem értelmezhető akként, mintha a kollektív szerződést a jogelődnél megkötő szakszervezetek jogutód nélkül megszűntek volna. A jogutódlás ténye következtében az alperesnek mindaddig alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, amíg azt fel nem mondta, illetőleg más tartalmú szerződést nem kötött. A jogelőd ennek megfelelően értesítette a felperest, nyilatkozata megfelelt a jogszabályi rendelkezéseknek. A LB szerint a jogutódlás utáni módosítások az alperesre és a jogutódlással érintett munkavállalókra nem hatnak ki. Amennyiben pedig az alperes a jogelőd kollektív szerződését felmondta (miként erre utaló nyilatkozatok a perben elhangzottak), azt a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor csak akkor lehetett alkalmazni, ha a felmondási idő még nem telt le.

Ehelyütt a végzésnek csak azt a vonatkozását emeljük ki, amely a 154. számú állásfoglalásból a kollektív szerződésre nézve következett. Látható, hogy a tényállást a LB jellegzetes üzematruházási tényállásként fogta fel, azaz az üzemnek gazdasági társaságba való vagyonevitellel történt átadása-átvételeként. Az állásfoglalás szerint tehát ezt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásnak kell(ett) tekinteni. E jogutódlás pedig nem vezethet a kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a LB az Mt. 40. § (2) bekezdését kifejezetten nem hívta fel (nem idézte). Az ugyanis a munkáltató „jogutóddal való megszűnéséről” rendelkezik. Ebben a tényállásban erről, mármint a megszűnésről nyilvánvalóan szó sem volt. A LB általi jogértelmezés önmagában tulajdonképpen konzekvens: a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak nemcsak individuális, hanem kollektív munkajogi következménye is van. A probléma, amelyet a végzésben meg kellett kerülni, a következő: míg a munkajogviszonyban a munkáltatói alanycserét ex lege (pontosabban az állásfoglalás erejénél fogva) létrehozni különösebb nehézséget nem okoz, addig a kollektív szerződéses viszonyban már ellentmondásos. A munkajogviszony tekintetében ugyanis de facto felszámolásra kerül a jogelőd és a munkavállaló közötti kapcsolat; fel sem merülhet (legalábbis gyakorlatilag), hogy párhuzamosan állna fenn két jogviszony, hiszen a jogelőd munkáltatói minősége is elenyészik a gazdasági-szervezeti változás okán. A kollektív szerződés esetében azonban a helyzet (elméletileg és gyakorlatilag is) az, hogy a jogelőd, esetünkben az üzemet megállapodás alapján átadó munkáltató tovább működik, közte és a szakszervezet között a kollektív szerződéses viszony fennmarad. A LB kollektív szerződések esetére is alkalmazott jogutódlási jogtétele ezért oda vezet, hogy a kollektív szerződésnek tulajdonképpen két munkáltatói alanya lesz. A munkáltatói alany tehát nem kicserélődik (megváltozik), hanem amellé felzárkózik egy másik munkáltatói alany. Ebből aztán már következhet, hogy – miként arra a LB utal – a második, „felzárkózó” munkáltató is jogosult lehet felmondani azt a kollektív szerződést, amelynek – az állásfoglalás kényszerű logikája szerint – maga is alanyává vált a jogutódlás révén. A határozat tenorja úgy fogalmaz, hogy a jogutód munkáltatónak az Mt. 40/A. § hatályba lépése előtt is alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, annak hatálya megszűnéséig.

Meglátásunk szerint a LB az állásfoglalásban kifejtettekkel a kollektív szerződés tekintetében is kényszerpályára került, és – ismételjük – ebből csak az következhetett, hogy a kollektív szerződéses viszonyban való munkáltatói jogutódlást is ki kellett mondania. Nem nyílt lehetősége arra, hogy e vonatkozásban mérlegelje a saját maga által rögzített tételből folyó ellentmondásokat. Ilyen egyéb mellett az, hogy a kollektív szerződésnek az átadó (jogelőd) általi felmondása, esetleg a felek általi módosítása miként hat a jogutód helyzetére. Említhetjük persze azt a problémát is, hogy a kollektív szerződés esetleg – az idő múlásával – a jogutódnál a munkavállalókra kedvezőtlené válik, ám (éppen ezért) a munkáltatónak továbbra is érdeke fűződik annak alkalmazásához. Még tovább: ha a jogutódnál szakszervezet alakul, illetve kollektív szerződés kötésére válik jogosulttá, ez értelmezhető-e akként, hogy az új szakszervezet is a kollektív szerződés alanyává válik, és ilyenként azt fel is mondhatja? Tulajdonképpen e vonatkozásban is azt kell mondanunk, hogy az LB jogpolitikai célja egyértelmű, indokolható, sőt el is fogadható. Azonban nyilvánvaló, hogy – miként Kiss György fogalmazott⁷⁷⁴ – e tárgykörben jogalkotói lépésre volt (lett volna) szükség.

Tovább erősíti a kollektív szerződés jogi sorsával kapcsolatos dilemmákat a határozatban rögzített másik megállapítás: „Az a körülmény ugyanis, hogy az alperesnél szakszervezet nem működik, nem értelmezhető akként, mintha a kollektív szerződést a jogelődnél megkötő szakszervezetek jogutód nélkül megszűntek volna.” Látható ugyanis, hogy a jogutódlási logika mentén fenntartott kollektív szerződésben (adott esetben) hiányozhat a másik fél, azaz a munkáltatóval szemben kollektív szerződés megkötésére (módosítására, felmondására) jogosult képvisellel rendelkező szakszervezet. A kollektív szerződés ebből folyóan teljes egészében a munkáltató uralma alá kerül, így azt akár a jogutódlást követően azonnal – indokolás nélkül - fel is mondhatja. Egyebekben a LB álláspontja nehezen vitatható: a szakszervezet működésének hiánya (a jogutódnál) valóban semmiképpen nem értelmezhető akként, hogy a kollektív szerződést megkötő szakszervezet jogutód nélkül megszűnt volna, hiszen ez – az Mt. 40. § (1) bekezdése szerint – a kollektív szerződés időbeli hatályának megszűnésével járna. Ez egyrészt nyilvánvaló képtelenség volna a jogelőd tekintetében, de másrészt logikailag zárna ki a jogutódlást a kollektív szerződéses alanyi pozícióban. A bíróságnak tehát annak érdekében, hogy a kollektív szerződés további alkalmazására kötelezhessen a munkáltatót, kiegészítőleg a képvisellel rendelkező szakszervezet hiányát a határozatban foglaltak szerint kellett értelmezni.

⁷⁷⁴ Kiss 1995, 450.

III. Fejezet

Az első tételes jogi szabályozás: az 1997. évi LI. törvény és annak alkalmazása

1. Az 1997. évi LI. törvény az Mt. módosításáról

Az Mt. hatályba lépését (és a 154. számú kollégiumi állásfoglalás kibocsátását) követően mintegy öt évvel került sor a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás első tételes jogi szabályozására – az Mt. módosításával. Az 1997. július 1. napján hatályba lépett törvény (általános és részletes) indokolása rendkívül figyelemre méltó. Az indokolás szerint az Mt. módosítását alapvetően az Európai Unióhoz való csatlakozáshoz szükséges jogharmonizációs feladatok teljesítése, valamint a gyakorlatban felmerült jogalkalmazási problémák rendezése tette szükségessé.

Az irányelvek közül a törvény „a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzletrészek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról” szóló 77/187/EGK, valamint „a tömeges elbocsátásokra vonatkozó jogszabályok összehangolásáról” szóló 75/129/EGK irányelv tartalmát építette be az Mt. szabályrendszerébe.

Az általános indokolás szerint „a 77/187/EGK irányelv tartalma átfogja mind az individuális munkaviszonyt, mind pedig a kollektív munkajog rendszerét. Az irányelv koncepciójának lényege az, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszonyokat nem érinti, illetve a tulajdonosváltás időpontjában a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek automatikusan átszállnak az egyik munkáltatóról a másik munkáltatóra. Ezen túlmenően az új munkáltatónak be kell tartania a kollektív szerződésben megállapított munkafeltételeket, annak felmondásáig vagy lejártáig, illetve új kollektív szerződés hatálybalépéséig, vagy alkalmazásáig, úgy ahogy azokat a kollektív szerződés a korábbi munkáltatóra előírta. Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz még a munkavállalók képviselőinek védelméről, valamint mind az átadó, mind pedig az átvevő munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs köteleességekről. A fentiekén túlmenően az irányelv lehetőséget ad a munkavállalókat védő egyéb rendelkezések megalkotására is.”

Az általános indokolás szerint az akkor hatályos Mt. az érintett irányelv jónéhány elemét lényegében tartalmazta, a törvény ugyanakkor teljes egészében átvette az irányelv rendelkezéseit, továbbá élt azzal a lehetőséggel is, hogy a munkavállalók számára nagyobb biztonságot jelentő szabályokat állapítson meg (egyetemleges, illetve kezesi felelősség). Az indokolásnak az a megállapítása, hogy az Mt. az irányelv „jónéhány elemét tartalmazta”, kissé túlzásnak tekinthető, amennyiben valójában az Mt.-nek egyetlen rendelkezése sem irányult az irányelv tartalmának megfelelő állapotnak a magyar munkajogban való létrehozására. Az azonban kétségtelenül helytálló, hogy – legalábbis a jogalkotói szándék szerint – a törvény az irányelv teljes körű átvételére törekedett. A munkáltató személyében bekövetkező

jogutódlás intézményrendszere körében a törvény az alábbi Mt-módosításokat valósította meg.

a) A törvény az Mt. Ötödik Részében (a Vegyes és Átmeneti Rendelkezők körében) helyezte el a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás fogalmának meghatározását. A 209. §-t új (2) bekezdéssel egészítette ki, amely szerint „e törvény alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele - így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén - a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.”

A törvény részletes indokolása e megoldással kapcsolatban a következőt tartalmazza. „A 77/187/EGK irányelv 1. Cikkelyének (1) bekezdése meghatározza az irányelv alkalmazási területét, azaz tárgyi hatályát. Magyarországon, jogi szabályozás hiányában a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása határozta meg - tartalmában az irányelv rendelkezéseinek megfelelően - a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás tényállásait. A törvény a jogutódlás fogalom meghatározását az irányelvben és az állásfoglalásban foglaltakkal lényegében egyezően állapítja meg.”

Az indokolásban említett „egyezés” nyilvánvalóan a 154. számú kollégiumi állásfoglalásra vonatkozik. Annak szövegét részben szó szerint vette át a beiktatott 209. § (2) bekezdés. A részbeni változás abban állt, hogy a LB által alkalmazott „egyetemes jogutódlás” fogalom helyett a törvény a „jogszabályon alapuló jogutódlás” fogalmát alkalmazta. E megfogalmazás összességében nem kifogásolható, amennyiben kétségtelen, hogy a magyar jogban az egyetemes jogutódlási joghatás csak jogszabály rendelkezése alapján következhet be, jogügylet alapján nem. Ami a LB által korábban különös jogutódlásként említett tényállást illeti, ott a jogalkotó a „munkáltató egészének vagy egy részének” átadása és átvétele fogalmat alkalmazta. A munkáltató „részeként” az üzemet, üzletet, telephelyet, munkahelyet említette. A munkáltató egészben vagy részben való átvétele „megállapodás” alapján történik, amely megállapodások körében az Mt. ragaszkodott a LB által alkalmazott példálózó felsoroláshoz. Ugyanígy – kevésbé szerencsésen – megtartotta az Mt. a „munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatása” fordulatot is.

b) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapvető joghatását új cím alatt („A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás”), illetve új szakaszban szabályozta a törvény. A 85/A. § (1) bekezdése szerint „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át.” Az indokolás szerint e rendelkezés „a 77/187/EGK irányelv 3. cikkely (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően egyértelműen kimondja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszonyok fennállását nem érinti. A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában -

automatikusan - átszállnak a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra. Mivel a fenti tényállás egyben automatikus - azaz az érintett munkavállalók akaratától független - átszállást jelent, indokolt a munkavállalói igények védelme érdekében garanciális szabályok beépítése.

c) Az imént említett garanciális szabályként említette az indokolás az irányelv 7. cikkében biztosított lehetőség alapján beiktatott egyetemleges felelősséget, mint amely nem ismeretlen az EU tagállamainak jogában. Az irányelvben szabályozott együttes munkáltatói felelősségre vonatkozó rendelkezés a 85/A. § (2) bekezdésében kapott helyet azzal, hogy „a jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén - a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.”

d) A korábbi magyar joggyakorlatban újszerű és tömeges problémaként megjelent „apportálási” tényállásokra az Mt. sajátos választ kísérlet meg adni a 97. § (3) bekezdésének beillesztésével. Az egyébként a munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetében irányadó eljárási szabályokat tartalmazó rendelkezések körében megjelent a jogelőd munkáltató kezesi felelősségének szabálya:

„(3) Amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele illeti meg

a) a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belüli, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása, továbbá

b) a határozott időre szóló munkaviszonynak a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül, a 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetése esetén a munkavállalót megillető járandóságokért kezesként felel.”

E tekintetben is figyelemre méltó a törvény indokolása. Eszerint ugyanis a kezesi felelősség magyar munkajogi szabálya az irányelv által biztosított azon lehetőséggel áll összefüggésben, mely szerint az egyes országok belső joga a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat állapíthat meg. A hazai tapasztalatok szerint egyes munkaszervezetek likviditási gondjai jónéhány esetben a munkavállalói igények kielégítésének elmaradását, vagy legalábbis jelentős késedelmét jelentik. Ezért a törvény a jogelőd munkáltató kezesi felelősségéről rendelkezik. Ez a konstrukció azonban - szemben az Mt. 85/A. § (2) bekezdése szerinti egyetemleges felelősséggel - csak abban az esetben alkalmazható, amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele illeti meg; azaz a „kiszervezés” folytán önállóvá vált szervezeti egység gazdálkodását illetően meghatározó befolyással rendelkezik.

e) A törvény 11. §-a az Mt-t új 91/A. §-sal egészítette ki: „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.” Az indokolás szerint az irányelv 4. cikkének átvételéről van szó, mégpedig a „munkaviszony megszüntetésének hazai rendjére tekintettel.”

f) Az irányelv akkor hatályos 3. cikk (2) bekezdésének átvételére irányult az új 40/A. § beiktatása. Ennek (1) bekezdése szerint „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.” A (2) bekezdés – ellentmondásos és Európában sokatlan rendelkezése szerint „amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.”

Az említett rendelkezésekhez fűzött indokolás az új szabályok több lényeges elemére kitér. Utal arra, hogy a törvény a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásával összefüggésben két megszorító rendelkezést tartalmaz. Egyrészt a munkarendre vonatkozó kollektív szerződéses rendelkezéseket megkülönböztetetten kezeli és e rendelkezések betartatása alól a jogutód munkáltatót mentesíti. A jogutód munkáltatónak ugyanis adott esetben olyan munkarendet - mint munkafeltételt - kellene átvennie, amelyet saját technológiájára, gazdasági, illetve szervezeti környezetére egyáltalán nem tud adaptálni. „Az irányelv úgy rendelkezik, hogy az egyes államok belső joga a munkafeltételek fenntartásának időtartamát egy évben korlátozhatja. A törvény - hangsúlyozva a kollektív megállapodások fontosságát - kimondja, hogy a jogelődre irányadó munkafeltételeket a jogutód munkáltató a fentiekben hivatkozott tényállások [kollektív szerződés felmondása, hatályának lejártá, illetőleg új kollektív szerződés hatályba lépése] bekövetkeztéig, de legalább egy évig köteles fenntartani.”

A (2) bekezdéssel kapcsolatban az indokolás megjegyzi, hogy a jogutódlás eredményeként előfordulhat, hogy a jogutód munkáltatóra több kollektív szerződés „hatálya terjed ki.” Ez a jogutódlással érintett munkavállalók esetében a jogelődre irányadó kollektív szerződés, a jogutód munkáltató eredeti munkavállalóira pedig a jogutódnál megkötött kollektív szerződés alkalmazását jelenti. Ez a helyzet természetesen negatív hatásokat válthat ki, ezért a szabályozás célja az, hogy közvetett módon ösztönözze az ilyen jellegű jogügyletekben résztvevő munkáltatókat az alaposabb előkészítésre, munkaügyi kapcsolataik összehangolására és a munkavállalói érdekek fokozottabb védelmére. A jogutódlás egyes eseteiben lehetséges, hogy a jogutód munkáltatóra irányadó kollektív szerződés a jogelőd munkáltató kollektív szerződésénél kedvezőbb szabályokat tartalmaz. A törvény értelmében - ebben az esetben - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében is a jogutód munkáltató kollektív szerződését kell alkalmazni.

g) Az Mt. 21. § (3) bekezdésének módosításával igyekezett megvalósítani a jogalkotó a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleességet: „A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató - a jogutódlást megelőzően megfelelő időpontban, de legalább azelőtt, mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási viszonyait, illetve munkafeltételeit érintené - köteles tájékoztatni a szakszervezetet a jogutódlás okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.” Az indokolás e rendelkezéssel kapcsolatos megállapítást nem tartalmaz.

h) Az Mt. 28. § (6) bekezdése kimondotta, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében is érvényesülnek a szakszervezeti tisztségviselő védelmének általános szabályai. E körben az indokolás megemlíti, hogy az irányelv értelmében amennyiben a jogutódlással érintett „üzem” megtartja önállóságát, az átszállással érintett munkavállalók képviselőjének, vagy képviselőjének jogállása és funkciói akként maradnak meg, ahogyan ezt a tagállamok jogi és igazgatási szabályai előírják. Ha az átszállás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átszállás napján hatályát veszti, akkor ezekre a képviselőkre továbbra is a tagállamok jogi és igazgatási szabályai, vagy gyakorlata szerinti védőintézkedések érvényesek. A törvény - az irányelvben foglaltakkal összhangban - tartalmazza, hogy a jogutódlás ténye a tisztségviselők védelmét nem érinti. Ha a jogutódlás a tisztségviselő megbízatásának megszűnését eredményezi, a védelem - az általános szabályoknak megfelelően - a tisztségviselőt további egy évig megilleti, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

i) A törvény az egyetemleges és kezesi felelősségi szabályainak időbeli hatályával kapcsolatban úgy rendelkezett, hogy azokat a törvény hatálybalépését (1997. július 1. napját) követő jogutódlás esetében kell alkalmazni.

2. Joggyakorlat az 1997. évi LI. törvény hatályba lépését követően

Az 1997. évi Mt-módosítás jogalkalmazási hatásait illetően azt kell (ismét) hangsúlyoznunk, hogy a LB MK 154. számú állásfoglalás meghatározó hatással volt a jogalkotásra. E hatás különösen az Mt. 209. § (2) bekezdésében – azaz a jogutódlási tényállások meghatározásában - érhető nyomon, hiszen annak szemlélete, sőt szövege is nagyban azonos az állásfoglalásban a LB által korábban kidolgozottal. Ebből következik az is, hogy a tételes jogba illesztett jogutódlási szabályok alkalmazásában a korábbi gyakorlattól való eltérést, esetleg alapvető fordulatot nem találunk. Az ítélkezési gyakorlat áttekintése nyomán azt is megállapíthatjuk, hogy a LB elé került peres ügyek száma jól érzékelhető csökkenést mutat (legalábbis ami a publikált ítéleteket illeti).⁷⁷⁵ Az említett okoknál fogva ehelyütt nem törekszünk a legfelsőbb

⁷⁷⁵ A 2004-ben Neumann László és Prugberger Tamás szerkesztésében megjelent „A munkáltatói jogutódlás esete” című tanulmánykötet mindaddig a letejesebb körű áttekintését adja a munkajogi jogutódlás bírói gyakorlatának. E kötet abban a vonatkozásban is újszerű, hogy kísérletet tett nemcsak a LB tevékenységének bemutatására, hanem alsóbb fokú bíróságok gyakorlatát is elemzi, illetve részletesen, a gazdasági és szociológiai háttér feltárásával elemez néhány jelentősebb jogutódlási ügyet. Ld. a kötet II. és III. részében Radnay, Székely, Tóth, Neumann, Ágoston – Hörich, Berki, Giczi, Gyórfy, Lovász tanulmányait. Ami a perek számának

bíróági gyakorlat teljes körű bemutatására, hanem elsősorban néhány – újszerűnek mondható – jogalkalmazási szempont megjelenését emeljük ki.⁷⁷⁶ Ami a korábbi bírói gyakorlatban kialakult jogalkalmazási szempontokat illeti, azokban tehát érdemleges változás a kilencvenes ével második felétől sem mutatható ki. Jól példázzák ezt Székely és Tóth tanulmányai,⁷⁷⁷ amelyek több megyei, illetve munkaügyi bírósági ítéletet is feldolgoznak. A Székely által ismertetett ítéletekben az üzemnek adásvételi szerződés alapján, illetve gazdasági társaságba való vagyonebevitellel történt megszerzésével is találkozunk. Ugyanő több olyan esetet is említ,⁷⁷⁸ amelyben a jogutódlási tényállás megvalósulására a munkáltató ellen indult felszámolási vagy végelszámolási eljárásban került sor. Tóth utal arra, hogy a jogalkalmazási bizonytalanságok a jogkereső közönséget sújtják,⁷⁷⁹ ám az általa feldolgozott esetek jellemzője az, hogy az első fokon eljáró munkaügyi bíróságok, illetve megyei bíróságok gyakorta valóban ellentmondásos ítéletei nem elsősorban a munkajogi jogutódlási szabályok értelmezése és alkalmazása körében születtek. Az általa ismertetett ügyek esetében is találunk adásvételi szerződés,⁷⁸⁰ illetve bérleti szerződés⁷⁸¹ alapján megvalósult jogutódlási tényállásokat.

2.1. A megállapodás fogalmának (kiterjesztő) értelmezése

A BH 2003/435. számú ügy a megállapodáson alapuló átadás és átvétel Mt. 209. § (2) bekezdésében rögzített fogalmának értelmezése tekintetében hozott új elemet a hazai joggyakorlatban. Az ügy tényállása szerint az önkormányzat a vízműtelepére kötött üzemeltetési szerződést szüntette meg 2000. áprilisában az ügy I. rendű alperesével, és az üzemeltetésre új pályázatot írt ki. A pályázatot az ügy II. rendű alperese nyerte meg és ő koncessziós szerződést kötött az önkormányzattal. A koncessziós szerződés alapján a pályázat nyertese új gazdasági társaságot (az ügy III. rendű alperese) alapított az önkormányzat tulajdonában lévő szennyvízcsatorna-hálózat és szennyvíztelep üzemeltetésére. A II. rendű alperes a koncessziós szerződésben azt vállalta, hogy valamennyi munkavállalót átveszi és foglalkoztatja. Az ügy felperes munkavállalói munkaszerződést kötöttek a III. rendű alperessel 2000. május 1. napi hatállyal. Az I. rendű alperes az ezt megelőző napon értesítette a munkavállalókat arról, hogy munkajogviszonyuk munkajogi jogutódlás okán megszűnik. A felperes munkavállalók keresete elsődlegesen a munkajogviszony I. rendű alperes általi jogellenes megszüntetésének megállapítására irányult.

csökkenését illeti, azzal kapcsolatban Székely Katalin azt állapítja meg, hogy az egyértelmű törvényi szabályozás és a 154. számú kollégiumi állásfoglalással alátámasztott bírói gyakorlat a peres aktivitás csökkenésének az oka. Utal arra is, hogy ebben közrejátszott a nagyvállalatok privatizációjának befejeződése. Székely 2004, 120. A kötet „Munkahelyi tapasztalatok” című III. Része több esetben a jogutódlási szabályok megvalósulása mögött visszaélésszerű munkáltatói magatartásokra utal.

⁷⁷⁶ Az 1997-et követő legfelsőbb bírósági gyakorlat még jelentős részben, lényegében jóval az ezredfordulót követő időkhöz csupán a 154. számú állásfoglalásra támaszkodott, hiszen a peres ügyek viszonylag hosszú idő alatt jutottak legfelsőbb bírósági szakba.

⁷⁷⁷ Székely 2004, 117.; Tóth 2004, 147.

⁷⁷⁸ Pl. Székely 2004, 138., 143.

⁷⁷⁹ Tóth 2004, 147.

⁷⁸⁰ Tóth 2004, 152.

⁷⁸¹ Tóth 2004, 167.

Másodlagosan azt kérték, hogy a bíróság állapítsa meg a III. rendű alperes munkáltatói jogutódi minőségét, illetve a munkajogviszonyok folytonosságát.

A munkaügyi bíróság (helyt adva az elsődleges kereseti kérelemnek) úgy foglalt állást, hogy az adott tényállásban nincs szó munkajogi jogutódlásról, mert a megállapodás nem a két munkáltató között jött létre, azaz nem az I. rendű alperes volt a „munkahely” átadója. A munkaügyi bíróság láthatóan abból indult ki, hogy a koncessziós szerződés a II. rendű alperessel jött létre, így átadóként csak az jöhetett volna szóba. A munkaügyi bíróság tehát a megállapodás fogalmát szűken értelmezte; lényegében úgy, hogy a 209. § (2) bekezdés szerinti tényállás csak azzal valósulhat meg, ha a két munkáltató között közvetlen szerződéses kapcsolat áll fenn.⁷⁸² A fellebbezés nyomán a megyei bíróság ettől eltérő álláspontra helyezkedett: megállapította, hogy a III. rendű alperes az I. rendű alperesnek munkajogi jogutóda. Ezen álláspont mögött a 209. § (2) bekezdésének szélesebb – egyébként az Európai Bíróság gyakorlatának megfelelő - értelmezése húzódik meg. Eszerint a 209. § (2) bekezdése nem enged olyan következtetést, hogy a megállapodásnak feltétlenül a jogelőd és a jogutód munkáltató között közvetlenül kellene fennállnia. A jogutódlás e közvetlen jogi kapcsolat hiányában is megállapítható, hiszen a tényállásban létrejött egy megállapodás, annak alapján a „munkahelyet” átadták, illetve – ténylegesen – továbbfoglalkoztatták a munkavállalókat is. Az ügyben benyújtott felülvizsgálati kérelem a 209. § (2) bekezdésének helytelen értelmezésére hivatkozott azzal, hogy a megállapodásnak a két munkáltató között kell fennállnia és ráadásul annak ki kell terjednie arra a kötelezettségvállalásra, hogy a jogelődnél munkajogviszonyban töltött időt (a munkavállalók átvétele esetében) nála eltöltött időként elismeri.

A LB az alsó fokú bíróságok által megállapított tényállást úgy értékelte, hogy abban a felperesek korábbi munkáltatója nem szűnt meg. Tőle a III. rendű alperes – az alapítója szerződéses kötelezettsége alapján – „azt a tevékenységet, amelyben a felperesek foglalkoztatása az I. rendű alperesnél megvalósult, a munkavállalókkal együtt átvette, és a felpereseket folyamatosan továbbfoglalkoztatta.” A LB utalt arra is, hogy a továbbfoglalkoztatás lényegében változatlan körülmények között valósult meg. A LB következtetése szerint: „...a foglalkoztatás ismérvei a munkaviszony folyamatos fennállása mellett kizárólag a munkáltató személyében bekövetkezett változást támasztják alá.”

A LB a felülvizsgálati kérelemben felvetett alapvető kérdésben akként összegezte álláspontját, hogy a jogutódlás megállapításához a megállapodásnak „nem feltétlenül a jogelőd és a jogutód munkáltató között kell megtörténnie.” A perbeli tényállásban az átadás-átvétel szükségképpen csak a tulajdonos önkormányzat erre irányuló döntésével valósulhatott meg, mely döntést a koncessziós szerződés megkötésével a III. rendű alperes tulajdonosa elfogadott. A LB tehát magáévá tette azt az európai bírósági ítélkezési gyakorlatban az ezredfordulóra már stabilizálódott megközelítést, hogy a gazdasági egység átadásának-átvételének nemcsak az átadó és

⁷⁸² Az Európai Bíróság a korábban ismertetettek szerint több alkalommal került szembe hasonló értelmezési problémával.

az átvevő között közvetlenül fennálló jogügylet lehet az alapja.⁷⁸³ Az adott tényállásban tehát a megállapodás tételes jogi fogalma alá vonta azt a tényállást (szerződéses kapcsolatrendszer) is, amelyben az egyik szerződés az átvevő alapítójával (tulajdonosával) jött létre, egy másik szerződés pedig a gazdasági egység körében használt ingó és ingatlan vagyon tulajdonosával. Ebből a legfelsőbb bírósági álláspontból az a következtetés is levonható, hogy a jogutódlási tényállás megvalósulása szempontjából – a gazdasági egység tényleges átvétele mellett - a jogügyleti jelleg a meghatározó, nem pedig az, hogy milyen természetű, illetve hány jogügylet jött létre az átvétel érdekében. A megállapodás fogalmával kapcsolatban a LB ítélete még azzal az adalékkal szolgált, hogy a jogutódlást nemcsak olyan megállapodások alapozhatják meg, amelyek kiterjednek az átadás-átvétel részletes feltételeire. A megállapodásnak lényeges eleme eszerint tehát csupán az, hogy az terjedjen ki a „munkahely” átvételére és tovább-működtetésére.⁷⁸⁴

2.2. A „feladat-ellátás” átvétele

A magyar joggyakorlatban az ezredfordulón bukkant fel először az a probléma, amely a kilencvenes évek első felében a Christel Schmidt ítélet kapcsán váltott ki jelentős európai visszhangot. A Radnay József által röviden ismertetett határozat⁷⁸⁵ arra enged következtetni, hogy a munkáltató az ún. kézbesítői szolgálatának megszüntetését oly módon hajtotta végre, hogy erre hivatkozva az e körben foglalkoztatottak munkajogviszonyait rendes felmondással megszüntette. A kézbesítési tevékenység ellátására a munkáltató egyúttal vállalkozási szerződést kötött. A szerződés megkötése kapcsán sem materiális, sem immateriális vagyonelemek átadására-átvételére nem került sor. Ugyanakkor – az ismertetésből kitűnően – egyes munkavállalókat a vállalkozó továbbfoglalkoztatott. A LB álláspontja a jogutódlás megítélése körében az volt, hogy „kizárólag feladat-ellátás átvétele esetén a jogutódlás megállapítása mellőzhető.” A bíróság tehát úgy találta, hogy nincs szó jogutódlásról, ezért „a vállalkozó által tovább nem foglalkoztatott munkavállaló munkaviszony létesítését nem követelheti.” Az eset ismertetője külön is megjegyzi, hogy az Európai Bíróság Christel Schmidt döntése nyomán az irányelv alkalmazandóságát követően a határozatban foglaltak nem lesznek fenntarthatók. Ezzel a megállapítással összességében egyetérthetünk, mivel úgy tűnik, hogy az ismertetett tényállásban létrejött a gazdasági egység átruházása, mégpedig annak révén, hogy a tevékenység folytatása érdekében több munkavállaló átvételére is sor került. Megítélésünk szerint itt jellegzetesen arról a problémáról van szó, amelynek megítélésével kapcsolatban az Európai Bíróság konzekvensen hangoztatja, hogy a gazdasági egység átadásának-átvételének megállapíthatósága jelentős mértékben függ a gazdasági egység által

⁷⁸³ Ez azzal együtt is rögzíthető, hogy a gazdasági egység fogalmát a korabeli ítéletek még nem használták.

⁷⁸⁴ Itt említjük, hogy a jogutód általi továbbfoglalkoztatásnak, mint tényállási elemnek a megítélése még az ezredfordulón sem tűnik megnyugtatónak. A Radnay József által ismertetett egyik határozat (LB. Mfv. I. 10.381/2000) a következőképpen fogalmaz: „magától értetődő, hogy a jogutódlás nem terjed ki a jogelődnek a jogutód által át nem vett és tovább nem foglalkoztatott munkavállalóira, ezeknek munkaviszonya a jogelőddel áll fenn vagy szűnhet meg.” Radnay 2004c, 115. Radnay József e dolgozat bírálata során ismertette a szóban lévő ügy történeti tényállását, amely a publikált határozat nyomán nem volt pontosan megállapítható. Megköszönve szíves közlését, jelezzük, hogy annak ismeretében leszögezhető, hogy az (egyébként közalkalmazotti jogviszonyt érintő) ügy tárgya felmentési járandóság iránti igény volt, és ennyiben az ítéleti rendelkezés nem vitatható.

⁷⁸⁵ Radnay 2004c, 111.

kifejtett tevékenységtől. Olyan tevékenységek esetében, amelyeknél a materiális vagy immateriális vagyoni elemeknek csekélyebb jelentősége van (mint pl. a szóban lévő kézbesítési feladatoknál), pusztán a munkavállalók átvétele és a tevékenység azonossága megalapozhatja az átszállás megállapítását.

Meglepőnek is mondható, hogy bírói gyakorlatunkban más hasonló „outsourcing-ügylettel”, illetve az annak kapcsán keletkezett munkajogi jogvitával nem találkozunk.⁷⁸⁶ Másként fogalmazva: a jogutódlási tényállások általában oly módon valósultak meg, hogy azokban általában sor került materiális vagyonelemek (ingatlanok, ingóságok) átadására-átvételére is. Úgy tűnik számunkra, hogy a hazai gazdasági viszonyok az európai bírói gyakorlatban is többször előfordult tényállásokat, azaz a munkáltató egyes tevékenységeinek „kiszervezését” csak később, az ezredfordulót követő fejlődés során termelte (termeli) ki. Az európai és világgazdaságban oly jellemző ügyletek napjainkban – nem utolsó sorban a nagy nemzetközi vállalkozások megjelenése nyomán – tömegesednek.

2.3. A munkajogviszonyok átszállása

Egy már az 1997. évi LI. törvény hatályba lépését követően megvalósult tényállásban a munkajogviszony átszállásának, illetve a munkajogviszonybeli munkafeltételek változásának kérdése merült fel a LB gyakorlatában.⁷⁸⁷ Az ügy felperesei rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt nyújtották be keresetüket. A munkáltatói rendkívüli felmondásra egy gyáregység eladása nyomán került sor. A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás megállapítása nem látszott vitásnak. A gyáregységhez kapcsolódó ingatlan és ingóságok adásvétele kapcsán a munkavállalóknak foglalkoztatási alternatívákat kínáltak a munkáltatók. Az egyik a munkajogi jogutódlási szabályok alkalmazására, azaz a munkavállalóknak a jogutódnál változatlan feltételek melletti továbbfoglalkoztatására vonatkozott. Emellett a munkavállalók kérhették a munkajogviszonyuknak munkáltatói rendes felmondással való megszüntetését, vagy – ugyancsak egyébként változatlan munkafeltételek mellett – választhatták a jogelőd másik telephelyein (üzemeiben) való munkavégzést. Az alperesek nem nyilatkoztak arról, hogy a jogutódnál való továbbfoglalkoztatásukat kérik, hanem – éppen ellenkezőleg - az alperestől a munkajogviszonyuk munkáltatói rendes felmondással való megszüntetését kérték. Az alperesek a jogutódlás időpontjában, illetve azt követően is keresőképtelen betegek voltak. A keresőképtelenség (és az ennek okán fennállott felmondási tilalom) megszűnését követően készek voltak ugyan munkát végezni, ám az alperes ún. áthelyezési okiratát nem vették tudomásul, azaz nem voltak hajlandók az alperes (jogelőd) másik

⁷⁸⁶ Pál Lajos bocsátotta rendelkezésünkre egy akkor még csak másodfokon lezárult ügy (Heves Megyei Bíróság 2. Mf. 20.031/2003/7.) iratait. Ennek tényállása erősen hasonlít a „feladat-ellátás átvételéhez”, amennyiben ott sem került sor materiális vagyonelemek átruházására, hanem csupán a (karbantartási feladatok ellátásában álló) munkáltatói tevékenység egy részére vonatkozó alvállalkozási szerződés megkötésére. Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság és a megyei bíróság ebben az esetben sem állapították meg a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást. A LB határozatáról nem rendelkezünk információkkal. Az iratok rendelkezésre bocsátását külön köszönjük Pál Lajosnak.

⁷⁸⁷ EBH 2002/686.

telephelyein való teljesítésre. Az áthelyezési okirat kézhezvételét követően egyébként nem tettek ennek elfogadására vonatkozó kifejezett nyilatkozatot. Az alsó fokú eljárásokban vitás volt a munkaszerződés-módosítások érvényes létrejötte.

A LB a felülvizsgálati eljárásban azt állapította meg, hogy a felperes munkavállalók a munkáltató által kínált alternatívák közül a jogutódnál való továbbfoglalkoztatást nem választották. Ebből a LB azt a következtetést vonta le, hogy a munkajogviszonyuk a jogelőd alperessel fennmaradt. Látható, hogy itt a LB arra az álláspontra helyezkedett, mely szerint – a munkáltató által tett alternatív ajánlatok mellett - a felek közötti konszenzus hiányában nem jött létre a munkajogviszonyok átszállása a jogutódra. A LB a jogelőddel fennmaradt munkajogviszonynak a munkahely tekintetében való módosítását sem látta bekövetkezni (a munkáltatói áthelyezési okirat nyomán), ezért a munkáltató rendkívüli felmondását jogellenesnek találta.

A határozat – a vázlagszerű összegzésből is kitűnően – a jogutódlási tényállásban a felek megállapodását tekintette elsődlegesnek, azaz olyannak, amely az ex lege átszállást megelőzi (kizárja). A munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását nem állapította meg a bíróság. A munkáltató alternatív ajánlatai közül az erre vonatkozót nem fogadták el a munkavállalók, ezért – noha nem volt vitás a jogutódlási tényállás bekövetkezése – a munkajogviszonynak a jogelőddel való fennmaradását rögzítette a LB.⁷⁸⁸ Mivel pedig a fennmaradó munkajogviszony módosítására irányuló megállapodás is hiányzott, a munkahely munkáltató általi egyoldalú módosítása sem következhetett be, így a teljesítést megtagadó munkavállalókkal szembeni rendkívüli felmondás is jogellenesnek bizonyult. Nem állíthatjuk ugyan, hogy a tárgyalat határozatot követően újabbak erősítették volna a körvonalazott felfogást, ám kétségtelen a határozat újszerűsége. Ez abban összegezhető, hogy a LB – az erre vonatkozó munkáltatói ajánlat nyomán – mellőzni engedte az automatikus joghatás bekövetkezését. Másként: erre vonatkozó szerződés hiányában nem alkalmazta a jogutódlási szabályokat. Ez a felek szerződéses akarata jelentőségének felértékelésére utal azzal a korábbi megközelítéssel szemben, amely tulajdonképpen minden a felek közötti megállapodást félretett a jogutódlási tényállásokban. Ez a 154. számú kollégiumi állásfoglalás utáni időszakban különösen abban volt tetten érhető, hogy a jogutódlást követően a teljesítést megtagadó munkavállalóval szembeni rendkívüli felmondást megalapozottnak tekintette a bírói gyakorlat. (Az állásfoglalás közzétételét megelőzőn keletkezett áthelyezésre irányuló szerződések érvénytelennek tekintése tulajdonképpen ugyanezt a szemléletet tükrözte, ám az kifejezetten – és korábban kifejtett véleményünk szerint contra legem – munkavállaló-védelmi célt szolgált.) Az említett határozatból semmiképpen nem következik a munkavállalói ellentmondási jog elismerése, azonban látható, hogy az átszállási joghatás kikerülésére irányuló munkáltatói ajánlat elfogadása esetén a felek megállapodása érvényesnek minősült volna. Ennyiben – talán nem túlzó következtetéssel – állítható, hogy a jogutódlási szabályok egyező akarattal való

⁷⁸⁸ Ehelyütt nem lényeges, hogy a munkajogviszony az átadás-átvétel időpontjában szünetelt. Az üzemhez kapcsolódó jogviszonyok szüneteléstől független átszállásának elvét már korábban rögzítette a LB gyakorlata. Ugyancsak érdektelen itt a szünetelés fogalmának tisztázatlansága.

mellőzését aggálytalannak tekinthetjük. Ez a felfogás egyébként nem idegen az Európai Bíróság gyakorlatától sem, hiszen az többször hangsúlyozta,⁷⁸⁹ hogy a közösségi szabályozás célja a munkavállaló jogviszony fennmaradásához fűződő érdekének biztosítása, nem pedig a jogviszony kényszer-jellegű fenntartása.

2.4. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége

A munkajogi jogutódlás hazai intézményrendszerének bírói gyakorlata körében viszonylag ritkán találkozunk a kollektív szerződések jogi sorsára vonatkozó ítéletekkel. Az pedig egyenesen szokatlannak mondható, hogy azonos munkáltatót érintő lényegében azonos tényállásban két legfelsőbb bírósági határozat is szülessék a kollektív szerződés fenntartására vonatkozó munkáltatói köteleesség körében. A LB gyakorlatában – a megelőző 1999. évi határozatot követően - ez történt a BH 2002/30. számú ügyben.⁷⁹⁰

A korábban már említett tényállás szerint a felperes 1978. óta állt munkaviszonyban M. Rt.-nél, amelynek nyomdájában dolgozott. A nyomdát a részvénytársaság 1995. július 1. napjával „tevékenység-kihelyezés” keretében önálló társasággá szervezte, és megalapította az ügy alperesét. A felperes munkavállalót értesítették, hogy a továbbiakban az alperes fogja foglalkoztatni, a munkaviszonya változatlan munkakörben és feltételekkel folyamatos marad. Az alperes a felperest a tájékoztatásban foglaltaknak megfelelően foglalkoztatta, míg munkajogviszonyát 1997. szeptember 8. napjára (tehát már az 1997. évi LI. törvény hatályba lépését követő időpontra) megszüntette és részére négyhavi végkielégítést állapított meg. A felperes a felmondási idő és a végkielégítés mértékének megállapítása iránt keresetet indított további 11 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés és a munkáltató által megállapítottnál hosszabb felmondási időre járó munkabér megfizetése iránt. Arra hivatkozott, hogy az alperes létrejöttkor az akkori munkáltatója úgy tájékoztatta, hogy az alperes kollektív szerződésként a „M. Rt.-nél 1995. június 30-án érvényes kollektív szerződést változtatás nélkül viszi magával”.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság az ítéletével elutasította a keresetet. Álláspontja szerint az alperesi munkáltató önálló gazdasági társaság, tehát külön intézkedés nélkül a tulajdonos kollektív szerződésének hatálya nem terjed ki rá. Mivel pedig az alperesnél nem működik szakszervezet, ezért kollektív szerződése nem lehet. Egy másik perben lefolytatott bizonyítás eredményére is utalt, amelynek alapján a kiterjesztés szándékát ki kell zárni, a tájékoztatás téves volt. A fellebbezés folytán eljáró megyei bíróság az ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelem szerint az eljáró bíróságok az Mt. 40. §-ának (1) bekezdésében foglaltakat megsértve mellőzték a jogelőd kollektív szerződésének alkalmazását a felmondással kapcsolatos járandóságok tekintetében. A LB korábbi

⁷⁸⁹ Ld. az V.2.6. pontban említett ügyeket.

⁷⁹⁰ Az első határozatot az 1997. évi LI. törvényt megelőző időszak bírói gyakorlata körében ismertettük: EBH 1999/140.

végzésével⁷⁹¹ megállapította, hogy a felperes munkaviszonyában az alperes alapításával és a változatlan körülmények közötti foglalkoztatással jogutódlás következett be, és a jogutódlásból következően az alperesnek alkalmaznia kellett a jogelődnek a jogutódlás időpontjában hatályban volt kollektív szerződését, ugyanis a jogutódlás a kollektív szerződés hatályát nem érintette. Az a körülmény, hogy az alperesnél szakszervezet nem működik, nem értelmezhető akként, mintha a kollektív szerződést a jogelődnél megkötő szakszervezetek jogutód nélkül megszűntek volna. A jogutódlás ténye következtében az alperesnek mindaddig alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, amíg azt fel nem mondta, illetőleg más tartalmú szerződést nem kötött. A jogelőd ennek megfelelően értesítette a felperest, nyilatkozata megfelelt a jogszabályi rendelkezéseknek.

A LB mindkét alsó fokú ítéletet tévesnek minősítette. Álláspontja szerint ugyanis az eljárás bíróságok nem tisztázták, hogy a jogelődnek az alperes megalakításakor milyen tartalmú kollektív szerződése volt. „A felperes keresetét ennek alapján kell elbírálni, a jogutódlás utáni módosítások az alperesre és a jogutódlással érintett munkavállalókra nem hatnak ki.” Ezt a legfelsőbb bírósági álláspontot tehát akként összegezhetjük, hogy a jogutód munkáltatónak a kollektív szerződést abban az állapotban kell fenntartania, amelyben az a jogutódlás időpontjában volt. Másként: a felek jogaira és kötelelességeire az átadás-átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződés rendelkezései az irányadók.⁷⁹²

Az alperes az az eljárás korábbi szakaszában úgy nyilatkozott, hogy 1996. július 1. napján ún. munkaügyi szabályzatot⁷⁹³ léptetett életbe. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint amennyiben az alperes a szabályzat közzétételével a jogelőd kollektív szerződését felmondta, azt a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor csak akkor lehetett alkalmazni, ha a felmondási idő még nem telt le. Megállapította tehát a munkaügyi bíróság, hogy az alperes 1996. június 1-jén a többletjuttatásokat meghatározó munkaügyi szabályzatot léptetett életbe, a jogelőd M. Rt. Kollektív Szerződését azonban nem mondta fel, ezért a felperest e Kollektív Szerződés szerint további (20 nap felmondási időre járó) átlagkereset és 11 havi végkielégítés illeti meg. Az alperes fellebbezése folytán eljárás megyei bíróság az ítéletével helybenhagyta az elsőfokú ítéletet. A másodfokú bíróság egyetértett a munkaügyi bíróság jogi álláspontjával. A fellebbezés kapcsán kiemelte, hogy az alperesnél a szakszervezet működésének hiánya nem volt akadálya a kollektív szerződésnek a jogelődnél működő szakszervezethez intézett felmondásának.

A felülvizsgálati kérelemben foglalt álláspont szerint az eljárás bíróságok figyelmen kívül hagyták az M. Rt. mint jogelőd munkáltató és az ott működő szakszervezet közötti megállapodást. A felek ugyanis abban állapodtak meg, hogy az M. Rt. által alapított társaságok az alapítástól számított egy év meghatározott ideig

⁷⁹¹ Az előző lábjegyzetben említett ügyben.

⁷⁹² Megjegyezzük, hogy a LB később ettől eltérő álláspontra is helyezkedett. Ld. Berke 2005.

⁷⁹³ A „munkaügyi szabályzat” elnevezésű aktusok még napjaink gyakorlatában is ismeretesek és azokat a munkáltatók mintegy a kollektív szerződést pótló, illetve azzal azonos hatályú jognyilatkozatként fogják fel annak ellenére, hogy az Mt. 1992. évi hatályba lépése óta ilyen munkajogviszonyra vonatkozó szabályt munkajogunk nem ismer.

alkalmazzák az M. Rt.-nek az alperes alapításakor hatályos kollektív szerződését. E határidő elteltével a kollektív szerződés „önmagától hatályát veszítette”, és szakszervezet hiányában az alperes Munkaügyi Szabályzatot alkotott a munkavállalókat illető különböző juttatásokról. Az alperes álláspontja szerint a kollektív szerződést tehát nem kellett felmondani, a felperes pedig a Munkaügyi Szabályzat szerinti juttatásokat megkapta .

A LB utalt arra a korábbi – említett – végzésére, amelyben megállapította, hogy a jogutódlás következtében az alperesnek a jogelőd M. Rt. kollektív szerződését mindaddig alkalmaznia kellett, amíg azt fel nem mondta, illetve más tartalmú szerződést nem kötött. Mivel pedig az alperes a perben nem bizonyította, hogy a kollektív szerződést felmondta, illetve más tartalmú szerződést kötött, valamint, hogy a kollektív szerződést megkötő M. Rt. és a Szakszervezet megállapodtak a kollektív szerződésnek az alapítástól számított egy évig történő alkalmazásában, a LB az alperesi állásponttól eltérően ítélte meg a kollektív szerződésnek a jogutódlást követő sorsát. Utalt arra a LB, hogy egy az ügyben az ÁPV Rt-vel az M. Rt. és szakszervezetek között kötött megállapodás szerint „a privatizáció során az Rt. kollektív szerződését érvényben kell tartani, és azt a privatizációt követő első évben csak mindkét fél egyetértésével lehet módosítani. Ezen időszakban sem egészében, sem részleteiben a kollektív szerződés nem mondható fel”.

Az LB szerint az alperes munkaügyi szabályzata nem minősülhet a kollektív szerződést módosítónak, mivel annak tartalmát a munkáltató egyoldalúan határozta meg. Ennélfogva a jogutódlás időpontjában fennállott kollektív szerződést alkalmazandónak látta a LB – a jogutódlást követő egy éven túl is. Említésre méltó, hogy a közzétett határozat az Mt. 40/A. § (1) bekezdésére hivatkozik, ugyanakkor mégis az ÁPV Rt-vel létrejött megállapodást tekintette a kollektív szerződés alkalmazása jogalapjának. Ez ugyanis – szemben az Mt. 40/A. §-ával – nem csupán egy évig rendelte alkalmazni a jogelőd kollektív szerződését.

A LB álláspontja ugyanakkor nem tűnik ellentmondásmentesnek. Az ugyanis arra utal, hogy a jogutódnak lehetősége lett volna a kollektív szerződésnek a jogelődnél működő szakszervezettel szembeni felmondására. Ha ez bekövetkezett volna, úgy a perbeli munkajogviszony-megszüntetésekre azt nem kellett volna alkalmazni. Az ellentmondás tulajdonképpen a 154. számú állásfoglalás által kialakított jogutódlás-értelmezésre vezethető vissza. Amennyiben ugyanis az Mt. (akkor is hatályos) 40. § (2) bekezdését alkalmazzuk, úgy nyilvánvaló, hogy a jogelőddel létrejött kollektív szerződést a jogutód felmondhatja. E szabály szerint ugyanis a munkáltató jogutóddal való megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. Az általános – vagy az újabb tételes jogi szóhasználattal jogszabályon alapuló – jogutódlás esetében a kollektív szerződéses alanyi pozícióban is jogutódlás következik be. Egészen más a helyzet a 154. számú állásfoglalás, illetve az Mt. (akkori) 209. § (2) bekezdés szerinti jogügyleti jogutódlás esetében. Itt ugyanis nincs szó a (jogelőd) munkáltató megszűnéséről, s ezért az sem lehetséges, hogy a vele fennálló kollektív szerződéses jogviszonyt más (a jogutód) modja fel. Ez azért magától értetődő, mert hiszen a jogutód és a jogelődnél működő szakszervezet között nincs is jogi kapcsolat,

így az meg sem szüntethető. Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése ezt a konstrukciós ellentmondást kiküszöbölte, hiszen nem a kollektív szerződéses alanyi pozícióban való jogutódlásról rendelkezik, hanem a kollektív szerződés fenntartásának köteleességéről. A 40/A. § (1) bekezdésében említett felmondási lehetőség – amint erre később visszatérünk – nem a jogutód munkáltató oldalán áll fenn, hanem a jogelődén (és értelemszerűen csak az üzemutódlási esetekben, tehát semmiképpen nem az általános jogutódlás eseteiben).

IV. Fejezet

A hatályos munkajogi szabályozás kialakulása

1. A 2003. évi XX. törvény az Mt. jogharmonizációs célú módosításáról

Bemutattuk, hogy a kifejezetten az irányelv átvételére irányuló első jogalkotási lépés a magyar munkajogban az 1997. évi LI. törvény hatályba lépése volt. Ennek időpontjával⁷⁹⁴ kapcsolatosan nem mellőzhető az az észrevétel, hogy ekkor már nyilvánvaló és a magyar jogalkotó számára is ismert volt, hogy az EK az irányelv – jelentős - módosítására készül. Az erre vonatkozó bizottsági javaslat már 1994-ben megszületett, és 1997-re a közösségi jogalkotási eljárás több lépése is megtörtént. Röviddel ezt követően (1998-ben) pedig el is fogadta a Tanács az irányelv módosítását.

Mielőtt a 2003. évi XX. törvény vonatkozó rendelkezéseinek – e fejezetben csak rövid, összegző - ismertetésére térnénk, meg kell említenünk, hogy az Mt. az 1997. évi jogalkotást követően egy alkalommal a jogutódlási szabályokat érintően is módosult. Az 1999. évi LVI. törvény az Mt. 91/A. § hatályon kívül helyezésével az 1997 óta ott található, a jogutódlásra tekintettel a munkáltatói rendes felmonást tiltó szabályát – szerkezetileg kétségtelenül megelőzőben - a 89. § (4) bekezdésében helyezte el. Tartalmilag szintén változatlanul került át a kezesi felelősség szabálya a 97. §-ból a 85/A. § újonnan beiktatott (3) bekezdésébe. Az említett törvény tehát tartalmi szempontból nem hozott új elemet a jogutódlási szabályok körében, azonban látható, hogy a vonatkozó szabályoknak az Mt-ben való elhelyezését illetően a korábbi jogalkotáshoz képest új álláspontra helyezkedett, mondhatni koncentrálni a jogutódlási szabályok elhelyezését. Nem közvetlenül a jogutódlási szabályok sorsát érinti, ám feltétlenül említésre méltó, hogy az 1999. évi LVI. törvény az Mt. 31. § módosításával egészen újszerű jogintézmény meghonosítására tett kísérletet. Az Mt. 64/A. § korábban is ismerte és jelenleg is szabályozza az üzemi megállapodást, azaz az üzemi tanács és a munkáltató között létrejött megállapodást. A 64/A. § (1995. szeptember 1. napja óta) e megállapodás lehetséges tárgyaként a szerződő felek kapcsolatrendszerét jelölte meg. Az 1999-ben megállapított 31. § elismerte az ún. normatív hatályú, azaz a munkajogviszonyra vonatkozó szabály természetű üzemi megállapodást is azzal, hogy arra a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kellett megfelelően alkalmazni. E konstrukció magától értetődően vetette fel e megállapodásoknak a jogutódlási tényállásokban való sorát. Noha a jogintézmény kérszerűségének bizonyult a magyar munkajogban,⁷⁹⁵ az azzal kapcsolatos problémára alább visszatérünk. Ez annál is inkább indokolt, mert a mindössze mintegy három évig életben volt szabály nyomán megkötött megállapodások – elvileg legalábbis – napjainkban is hatályban lehetnek.

⁷⁹⁴ A törvény – egy rendelkezésének kivételével – 1997. július 1. napján lépett hatályba.

⁷⁹⁵ A 2002. évi XIX. törvény hatályon kívül helyezte a jogintézményre vonatkozó szabályokat.

A 2003. évi XX. törvény a magyar munkajog egyik újabb jogharmonizációs lépése volt.⁷⁹⁶ Alig két évvel korábban az azonos című 2001. évi XVI. törvény szintén ilyen szándékkal született meg és lépett hatályba 2001. július 1. napján. E törvény a jogutódlási szabályokat nem érintette, noha a 2001/23/EK számú irányelv ebben az időpontban már elfogadásra került (az év márciusában). Az irányelv egyébként nem biztosított a tagállamok számára átmeneti időt az átvételre, hiszen annak anyagi jogi értelemben nem voltak az 1998. évi módosításhoz képest új tartalmú rendelkezései. A 2001. évi jogalkotás tehát egyéb közösségi munkajogi jogszabályok⁷⁹⁷ átvételére irányult, és ezzel az irányelv tekintetében megint sajátos lemaradás következett be. Ezt igyekezett pótolni az említett 2003. évi törvény.

A 2003. évi XX. törvény általános indokolása maga is utal arra, hogy azt a munkajogi jogharmonizáció második lépésének tekinti a javaslatot előterjesztő, amely lépés öt (újabb) irányelv rendelkezéseit építi be a magyar munkajogba.⁷⁹⁸ Az általános indokolás I. pontja a 2001/23/EK irányelv átvételének általános körülményeit taglalja. Utal arra, hogy a 2001. évi közösségi szabályozás alapvető célja a jogbiztonság megteremtése és az átláthatóság biztosítása volt, különösen a jogutódlás foglalma tekintetében. Külön is említi az indokolás, hogy a közösségi jogalkotó e körben figyelemmel volt az Európai Bíróság gyakorlatára. Az indokolás azonban más szempontokból is figyelemre méltó. Ezek közül kettőt emelünk ki.

a) Az indokolás úgy fogalmaz, hogy a jogutódlás fogalmának átvétele érdekében „figyelemmel kell lenni arra, hogy az irányelv hatálya kiterjed a hatósági tevékenységet nem folytató közintézményekre is.” Ennek indoka pedig az, hogy „...az európai joggyakorlat egyértelművé tette, hogy az állam által közintézményként működtetett szervezeteket, a közintézményekben foglalkoztatott alkalmazottakat – kivéve a közhatóságnak minősülő közigazgatási szerveket – nem lehet kizárni az irányelv védelme alól.” Ez a premissza eredményezte azt, hogy a törvény részletes rendelkezéseket tartalmazott az ún. jogviszonyváltás tárgykörében.⁷⁹⁹ E vonatkozásban különösen a Kjt. hatálya alól az Mt. hatálya alá kerülő közalkalmazott, illetve a korábbi közalkalmazotti jogviszony sorsának törvényi rendezése alakult ellentmondásosan. Az indokolásból úgy tűnik, hogy a törvényjavaslat előterjesztője a jogviszonyváltás említett eseteiben is az irányelv munkavállaló-védelmi rendelkezéseit kívánta alkalmazni, ám ez az irányelv hatályának bizonyos félreértésére utal, és – amint később bemutatjuk – a jogalkotói törekvés csak részsikert hozott. Ezt a vélekedést erősíti, illetve tulajdonképpen bizonyossá teszi a törvény 30. §-ának rendelkezése, amely az Mt. 212. § (2) bekezdésének módosítására irányult. Az újonnan megállapított (2) bekezdés f) pont arra utal, hogy az Mt. az EK társulási szerződéssel (az Európai Megállapodással), illetve az azt kihirdető 1994. évi I. törvénnyel összeegyeztethető szabályozás tartalmaz a 2001/23/EK irányelvvel, „a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt.”

⁷⁹⁶ Prugberger 2004, 75. A szerző e dolgozatában a jogutódlási intézmények és a bérgarancia-rendszer összefüggéseire is rámutat, illetve érinti az ún. jogviszonyváltás problematikáját is. Uő. szintén az ún. struktúráváltási irányelvek összefüggéseire mutat rá azok átvételével kapcsolatban. Prugberger 203, 359.

⁷⁹⁷ Ld. a törvény 24. §-át.

⁷⁹⁸ Menyhárt 2005, 431.

⁷⁹⁹ Ld. a dolgozat II. Részének VI. fejezetét.

b) Noha mind a 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás, mind az Mt. (korábbi) 209. § (2) bekezdése kapcsán vitatott volt a „munkavállalók továbbfoglalkoztatásával” fordulatnak, mint a jogutódlás alapjául szolgáló tényállás egyik elemének az értelmezése, a 2003. évi XX. törvény általános indokolása határozottan mutat rá arra, hogy a javaslattevő miként értékelte azt. „A jogutódlás tehát a magyar jogszabályok szerint akkor jön létre, ha a jogutód a jogutódlással érintett munkavállalókat továbbfoglalkoztatja. E feltétel hiányában a jogutódlás szabályai nem alkalmazhatók. A hatályos jog fogalma nem felel meg az irányelv rendelkezéseinek, mivel az európai fogalom alapján a jogutódlás bekövetkezik az erőforrások átruházásával, és a jogutódlás jogkövetkezményei nem köthetők a munkavállalók továbbfoglalkoztatásához. Az átadással érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kötelezettsége a jogutódlás egyik következménye, nem pedig – mint a magyar jogban – feltétele.” Látható, hogy maga a javaslattevő is akként vélekedett, hogy a magyar jogi megoldás a „munkavállalók továbbfoglalkoztatását” tényállási elemként határozta meg, nem pedig a „gazdasági egység átruházásához” fűződő jogkövetkezményként.⁸⁰⁰

A törvény alapvető tartalmi és formai (szerkezeti) változást hozott a munkáltató személyében bekövetkező változás hazai szabályozásában. E változások az alábbiakban összegezhetők.

a) A jelentősen módosított 85/A. § (1) bekezdése [a 209. § (2) bekezdésének hatályon kívül helyezése mellett] meghatározta a jogutódlás fogalmát. Az a) pontban ilyenek tekintette egyrészt – a korábbi megközelítéssel azonosan – a jogszabályon alapuló jogutódlást. A b) pontban – figyelemmel az irányelv akkor már hatályos új szabályára, valamint az Európai Bíróság gyakorlatára is – az „identitását megőrző gazdasági egység átszállásának” tényállását kísérelte meg összegezni. Jól látható, hogy az e szabályhelyen alkalmazott fordulatok az irányelv szövegén túl igyekeztek a bírói gyakorlat lényeges megállapításait is a tényállás meghatározásába sűríteni. Már most érdemes arra utalni, hogy az Mt. 2003-ban nem szakított a magyar munkajognak azzal a szemléletével, mely szerint az alapvetően eltérő jellegzetességeket felmutató két tényállást – az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlást és a gazdasági egység átadását-átvételét - azonosan, illetve egységesen „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak” tekintette, és ebből a strukturális adottságból folyóan mindkét tényálláshoz azonos jogkövetkezményeket fűzött (fűz) – dogmatikailag nyilvánvalóan pontatlanul.⁸⁰¹

b) A jogutódlás alapvető joghatását, azaz a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását a 85/A. § (2) bekezdése a korábbival azonosan rögzítette. Újszerű volt azonban, hogy e joghatást a „jogutódlás időpontjában fennálló” munkajogviszonyokra korlátozta (egyezően az irányelv rendelkezésével). A 85/A. § (2) bekezdésének 2005. évi módosítása éppen ennek a jogdogmatikai ellentmondásnak a kiküszöbölésére irányult, amely – mint említettük – tulajdonképpen a jogutódlás egységes fogalmából adódik.

⁸⁰⁰ Azonosan Horváth I. 2005, 83.

⁸⁰¹ Ez a lényegében napjainkig fennálló helyzet csupán az alább említendő 2005. évi CLIV. törvénnyel változott, amely a 85/A. § (2) bekezdését módosította.

- c) A 85/A. § újonnan beiktatott (3) bekezdése – az irányelv 3. cikk (2) bekezdésével azonosan – a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségének szabályait állapította meg a jogutóddal szemben. Ugyancsak az irányelv vonatkozó fordulatát alkalmazva azt is rögzítette, hogy a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásának joghatását nem érinti.
- d) A jogelőg és a jogutód munkáltató egyetemleges felelősségének szabálya a korábbi 85/A. § (2) bekezdésével azonosan állapította meg – a jelenlegi (4) bekezdésben.
- e) A korábban az Mt. 97. § (3) bekezdésében (a munkajogviszony megszűnéséhez és megszüntetéséhez kapcsolódó szabályok körében) volt jogelődi kezesi felelősség intézménye az 1999. évi LVI. törvénnyel már a 85/A. § (3) bekezdésébe került. 2003-ban e jogintézmény az (5) és (6) bekezdésben kapott helyet, illetve jóval differenciáltabb szabályozásban részesült. Említésre méltó a törvény 12. §-hoz fűzött részletes indokolásának az a megállapítása, mely szerint „az Mt. a kezesi felelősség biztosításával európai viszonylatban is egyedülálló garanciális szabályt tartalmaz, amely az irányelv rendelkezéseivel is összhangban áll.”
- f) Az új 85/B. § beiktatásával a jogalkotó a munkavállalói érdekképviselőkkel szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteletség szabályait igyekezett – vélhetően a jogalkalmazást könnyítendő – szerkezetileg összpontosítani. Ilyen szabályt az 1997. évi jogalkotás nyomán az Mt. 21. §-a tartalmazott, azaz az említett köteleességeket a szakszervezet munkahelyi szervével szemben állapította meg az Mt. Az új megoldás szakszervezet hiányában az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal szemben írta elő az említett munkáltatói köteleességeket.
- g) A 85/B. § (3) bekezdésének szabálya az irányelv 7. cikk (4) bekezdését vette át. E közösségi szabály - amint utaltunk rá - 1998-ban került az irányelvbe, szemléletileg azonosan a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 98/59/EK irányelv 2. cikk (4) bekezdésének rendelkezésével. E rendelkezések annak a gyakorlati problémának a kiküszöbölésére születtek, hogy a munkavállalókat érintő, a munkáltató működését érintő alapvető döntések gyakorta nem magának a munkáltatónak a döntései, hanem a tulajdonostól, vagy más jogcímen a munkáltató fölött irányítást⁸⁰² gyakorló vállalkozástól származnak.
- h) A 85/B. § (4) bekezdése munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleességeknek a végelszámolási vagy felszámolási eljárásban való alkalmazására utal. A 2003-ban beiktatott szabály az említett eljárásokban a végelszámolóra, illetve a felszámolóra telepítette az említett köteleességek teljesítését.
- i) Az irányelv 9. cikkének rendelkezése a tagállamok számára a bíróság előtti jogorvoslat lehetőségének megnyitását írja elő a munkavállalói érdekképviselők számára is. Az 1997. évi módosítás nyomán ilyen (kifejezett) rendelkezés nem került az Mt-be. A 2003. évi XX. törvény a 85/B. § (5) bekezdésében igyekezett pótolni ezt a hiányt. E rendelkezés az üzemi tanács és a szakszervezet számára biztosítja a bírói utat a munkáltatói köteleességek megsértésének „megállapítása iránt”.

⁸⁰² Ezzel a ténnyel elsőként az erópai üzemi tanácsról szóló 94/45/EK irányelvben szembesült az európai jogalkotó, és ott a „központi vezetés” fogalmának a beiktatásával reagált a harmadik személy döntési jogát megalapozó tulajdonosi vagy más irányítási kapcsolatra. Ld. Asshoff – Bachner – Kunz 1996, 182.

j) Az Mt-be iktatott 86/B-86/D. §§ az ún. jogviszonyváltásnak, vagy ahogy az indokolás több helyen is említi, a „munkavállalói jogállás-változásnak” azt a tényállását szabályozta, amelyben a munkáltató személyének megváltozására azért kerül sor, mert a gazdasági egységet a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatónak adják át. A 86/D. § a közigazgatási szerveknél az Mt. Harmadik Rész XII. fejezete alapján foglalkoztatott munkavállalók, illetve munkajogviszonyok tekintetében ugyanakkor – egyébként konzekvensen – a jogutódlás magán-munkajogi szabályait rendelte alkalmazni.

k) Az Mt-nek a munkajogviszony megszűnésére vonatkozó 86. §-ában a megszűnési jogcímek meghatározása az imént említett jogviszonyváltási tényállással összefüggésben a d) pontban újabb megszűnési jogcímmel egészült ki. Már ebből a rendelkezésből is kitűnően a jogalkotó a jogviszonyváltási tényállásokban a jogutódlási szabályokétól alapvetően eltérő megoldást alkalmazott.

l) A törvény az Mt. 98. § (4) bekezdésébe 1999-ben a 91/A. §-ból áthelyezett, a munkáltatói rendes felmondással kapcsolatos szabályt nem érintette.

m) Ugyancsak változatlan maradt az Mt. 40/A. §-nak a kollektív szerződéses jogutódláskori jogi sorsával kapcsolatos rendelkezés.

n) Az Mt. 28. § ma is hatályos (6) bekezdését az 1997. évi LI. törvény iktatta a kódexbe. A 2003. évi módosítás ezt sem érintette, azaz a szakszervezeti tisztségviselők védelme érdekében – az irányelv 6. cikk (2) bekezdése alapján – kialakított konstrukció változatlan maradt. Ez az Mt. 62. § (3) bekezdéséből folyóan az üzemi tanács tagjára, illetve az üzemi megbízottra is kiterjed.

o) Kiemelkedő jelentőségűnek mondhatjuk az újonnan beiktatott Mt. 56/A-56/B. §§-t. E szabályok az irányelv 6. cikkének átvételére, azaz a munkavállalói képviseletek kontinuitásának biztosítására irányultak. Ilyen célú szabályokat az 1997. évi LI. törvény nem tartalmazott; a hallgatásra a törvény indokolása sem adott magyarázatot.

p) A 2003. évi XX. törvény az Mt. mellett számos egyéb törvényt is módosított (címéből kitűnően szintén jogharmonizációs céllal). Tárgyunk szempontjából a Kjt. módosítása érdemel figyelmet. A 25/A-25/B. §§ szabályai alapvető, jogpolitikai értékű változást hoztak a jogviszonyváltásnak azokban a tényállásaiban, amelyekben a Kjt. hatálya alól az Mt., illetve a Ktv. hatálya alatt álló munkáltató (közigazgatási szerv) veszi át a gazdasági egységet. E módosításhoz kapcsolódóan a Kjt. több rendelkezése is módosult, így a Kjt. személyi (szervi) hatályát kijelölő 1. §, a végkielégítést szabályozó 37. §, az Mt. mögöttes szabályainak alkalmazását rendező 38. §. Ez utóbbi sajátos – alább a jogviszonyváltás kapcsán tárgyalandó – kérdést vet fel. A 38. § (1) bekezdése a Kjt. hatálya alatt is alkalmazni rendeli az Mt. 85/A. § (1)-(4) bekezdését. A (2) bekezdés ráadásul azzal egészíti ki ezt az utaló szabályt, hogy a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában az „e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy” kifejezésen a jelen törvény, azaz a Kjt. hatálya alá tartozó szervezet kell érteni. E rendelkezés mögött láthatóan az a koncepció húzódik meg, hogy a törvény a Kjt. hatálya alatt, tehát a közalkalmazotti jogviszonyban is elképzelhetőnek látja a munkajogi jogutódlási tényállások megvalósulását, illetve a közalkalmazotti jogviszony (automatikus) átszállását. Említésre méltó még, hogy a törvény 46. §-a új 94. §-sal egészítette ki a Kjt-t. Ennek b) pontja – az Mt. ilyen tárgyú rendelkezésének fordítottjaként – kifejezetten utal arra, hogy a Kjt. a 2001/23/EK irányelvvel összeegyeztethető szabályozást tartalmaz (az Mt-vel együtt). A 2003. évi XX. törvény

a Kjt. 25/A-25/B.§§-ban kialakított megoldást nem vitte keresztül a közsféra más területein, így a Ktv-n sem. Az általános indokolás I. pontjának záró mondata arra a jogalkotói nézetre utal ezzel kapcsolatban, hogy az irányelv rendelkezéseit a közigazgatás tekintetében nem kell alkalmazni. Amint később erre kitérünk, ez a közösségi szabály hatályának „szelektív” értelmezésére utal.

2. A 2003. évi CXVIII. törvény: a jogutódlási szabályok módosítása a Bizottság álláspontja alapján

Az alcímben említett törvény több munkajogi tárgyú törvényt módosított 2004. január 1. napi hatállyal. Az Mt. rendelkezéseit módosító szabályok körében találjuk az Mt. 85/B. § (1) bekezdését módosítót is. A törvénynek a 2. §-hoz fűzött részletes indokolása figyelemre méltó körülményre utal. „A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogelőd és a jogutód munkáltató által a munkavállalók képviselőivel való konzultáció kezdeményezésére irányuló kötelezettségét - az Európai Bizottság ezzel kapcsolatosan kifejtett álláspontjának való megfelelés céljából - szükséges volt kiegészíteni annak kifejezett megfogalmazásával, hogy a munkavállalói képviselőkkel vonatkozó konzultációt „a megállapodás érdekében” kell kezdeményezni.” A megfogalmazásból kitűnően tehát a Bizottság a 2003. évi XX. törvény hatályba lépését követően megvizsgálta a magyar szabályozást és azzal kapcsolatban – ismereteink szerint – egyetlen észrevételt tett. Ennek nyomán került az említett fordulat a 85/B. § (1) bekezdésébe, hiszen az korábban nem utalt arra, hogy a munkáltató(k) és a munkavállalók képviselői közötti konzultációnak megállapodás létrehozása érdekében kell folynia. Az Mt. ennyiben valóban elmulasztotta figyelembe venni az irányelv 7. cikk (2) bekezdésének utolsó fordulatát.

3. A 2005. évi CLIV. törvény: dogmatikai pontosítás a jogutódlási joghatások körében

Az ez idő szerint utolsó, a munkajogi jogutódlás szabályait érintő Mt-módosítás 2006. január 1. napján lépett hatályba. A munkajogi jogalkotásban immár szokásosan több munkajogi tárgyú törvényt is módosító jogszabály 5. §-ának rendelkezése tulajdonképpen meglepetésszerűnek is mondható. A 85/A. § (2) bekezdését módosító szabály ugyanis olyan kérdésre igyekezett választ adni, amely – tudomásunk szerint – a jogalkalmazásban soha nem okozott nehézséget. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a korábbi (2) bekezdés jogdogmatikai aspektusból nem volt kielégítő. Az új szabály a jogutódlási tényállásokhoz kapcsolódó alapvető joghatást, azaz a munkajogviszonyok átszállását differenciálja. Ennyiben egyébként áttörésnek minősíthető a magyar munkajog jogutódlási eszmerendszerében. Az ugyanis e rendelkezés hatályba lépéséig a 85/A. § (1) bekezdés a) és b) pontjában említett két tényálláshoz minden tekintetben azonos joghatásokat fűzött. Amint erre alább (a IV. Fejezetben) utalunk, ez a felfogás alapvetően ellentmondásos, hiszen számos esetben – pl. az egyetemleges felelősség esetében – nem lehet szó az Mt. szabályainak azonos alkalmazásáról. Az áttörés tehát abban áll, hogy az Mt. ez esetben első alkalommal szabályozza differenciáltan a két jogutódlási tényálláshoz fűződő joghatást. A jogszabályon alapuló jogutódlás eseteire az Mt. új szabályt alkot: kimondja, hogy e tényállásokban nemcsak a jogutódlás

időpontjában fennálló, hanem az azt megelőzően már megszűnt munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek is átszállnak a jogutódra. A törvény részletes indokolásának megfogalmazása szerint: „...az általános jogutódlás esetén nem csupán a fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek szállnak át a jogutódra, hanem pl. a megszűnt munkaviszonyból származó, még el nem évült követelések is.” E tétel nem vitatható, bár – ha elfogadjuk az újonnan beiktatott rendelkezés szükségességét - szerencsésebb lett volna a jogszabály szövegében is az „igény” kifejezés használata, amely a már esedékes, de ki nem elégített követelésekre utal.

4. Összegzés

A legutóbbi három fejezetben igyekeztünk bemutatni a hatályos magyar munkajog jogutódlási szabályai kialakulásának közel egy évtizedes történetét. A folyamat tulajdonképpen jogharmonizációs erőfeszítések történeteként áll előttünk. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásában kialakított és a kilencvenes évek leső felének jogalkalmazását meghatározó megközelítést a tételes jogba beemelő 1997. évi LI. törvény indokolása az „Európai Unióhoz való csatlakozáshoz szükséges jogharmonizációs feladatokat” említi. A törvény az 1977. évi irányelv – nyilvánvalóan részleges – átvételét célozta olyan időpontban, amikor annak 1998. évi módosítása már rég napirenden volt, sőt a módosítás tartalma lényegében már kialakult. Nehéz volna a korabeli sietség okát feltárni, hiszen a 154. számú állásfoglalás – minden indokolt kritika ellenére – bizonyosan kielégítette volna még hosszú ideig a hazai jogalkalmazás igényeit. Az 1997. évi törvény megszületését követően napjainkra öt további törvényalkotási lépéssel került sor a hatályos szabályok kialakítására. Kétségtelennek látszik, hogy a magyar jogalkotó – különösen ahhoz képest, hogy az európai munkajogi szabályozás már 1998-ban elnyerte máig hatályos tartalmát – meglehetősen bizonytalanságot árult el az irányelv szabályainak értelmezésében, illetve a magyar munkajogi struktúrában való elhelyezésében.

V. Fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a hatályos magyar munkajogban

1. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapjául szolgáló tényállások [Mt. 85/A. § (1) bek.]

1.1. A magyar munkajogi jogutódlási konstrukció jellegzetessége

Hatályos jogunkban az Mt. 85/A. § (1) bekezdésében megtalálható rendelkezések mondhatni szerves fejlődés eredményeként alakultak ki. E fejlődés 1992-ben a LB Munkaügyi Kollégiuma 154. számú állásfoglalásának kibocsátásával vette kezdetét. Ennek metodikájával kapcsolatban ehelyütt csak arra utalunk, hogy az egyrészt az Mt. 86. § b) pontja szabályának „a contrario” értelmezésén alapul: amennyiben a munkáltató jogutód nélküli megszűnése a vele (azzal) fennálló munkajogviszony(ok) megszűnésének jogkövetkezményével jár, úgy e tételből az ellenkezőre következtetéssel az folyik, hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnése (a jogutódlás a munkáltató személyében) nem szünteti meg a munkajogviszonyt, hanem az a jogutóddal fennmarad. E tétel az általános jogutódlás hagyományos, mondhatni klasszikus tanának⁸⁰³ fényében aggálytalan. Az Mt. 86. § rendelkezése (és a LB értelmezése) munkajogi szempontból tulajdonképpen csak abból a szempontból hordoz sajátos tartalmat, hogy az ott kifejtett tétel azt fejezi ki, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, illetve a munkáltatói pozíciót nem tekinti – Szladits kifejezésével⁸⁰⁴ - személyszerű helyzetnek, amely nem tűr helyettesítést.⁸⁰⁵ A 86. § tehát megengedi (előírja) a jogutódlási helyzetben a munkáltatói alanycserét, szemben – ugyancsak az Mt. 86. §-ból következően – a

⁸⁰³ Szladits Károly valamely jogi helyzetnek a maga egészében (jogokban és kötelezettségekben, sőt egész vagyonban) való átszállását nevezi transzlatív jogutódlásnak. Megközelítésében a transzlatív jogutódlás jogi szerkezete azon a feltevésen alapul, hogy valamely jogi helyzet, ha egyébként tartalmában nem változik, azonos marad, habár alanyaiban változás állott be. Szladits egyetemes és különös jogutódlást különböztet meg. Előbbi valamely vagyon alanyának, utóbbi az egyes jogi helyzet alanyának kicserélése. Egyetemes jogutódlásról abban az esetben beszél, ha valamely önálló vagyon alany nélkül marad. Az átszállás ebben az esetben kiterjed a vagyon passzív alkotóelemeire, vagyis a jogelődnek (személyhez nem kötött) kötelezettségeire is. Az egyetemes jogutódlás főeseteiként az örökösödést és a megszünt jogi személy vagyonában való utódlást különbözteti meg. (Említi ugyan két példát az elő ember vagyonában bekövetkező egyetemes utódlásra is, ám ezeket maga is vitatottnak tartja.) Ld. Szladits 1941, 253. A Márkus Dezső által szerkesztett Magyar Jogi Lexikon 1903. évi kiadásában (408. o.) Almási Antal már lényegében azonos szemléletben tárgyalja a jogutódlás, illetve az általános jogutódlás fogalmát.

⁸⁰⁴ Szladits 1941, 253.

⁸⁰⁵ A magyar munkajog ezt általános és kivételt nem tűrő szabályként ismeri. Az ezzel kapcsolatos hosszabb polémiát mellőzve utalunk arra, hogy – különösen a természetes személy munkáltató esetében – az említett tétel nem is annyira magától értetődő. Kétségtelen ugyanis, hogy munkáltatói oldalon is előállhat bizonyos fokú, eshetőleg erős „személyszerűség”. Ez elsősorban azokban az esetekben lehetséges, amelyekben a munkajogviszony (gazdasági) célja a munkáltató személyéhez kapcsolódó, e személy egyedi tulajdonságaihoz fűződő munkavállalói szolgáltatás (pl. tanítás, ápolás, gondozás stb.) nyújtása. A munkáltató halála időhatározásként ugyanakkor megoldhatja a gyakorlati bizonytalanságot.

munkavállalói oldallal. (Utóbbi esetben – magától értetődően – a munkavállalói alany megszűnése, azaz halála esetében megszűnik a munkajogviszony, hiszen a munkajogviszony egyik premisszája a munkavállaló személyes teljesítési kötelessége,⁸⁰⁶ helyettesíthetlensége, illetve „kicserélhetlensége.”⁸⁰⁷) A 86. § b) pont megfogalmazásából az is nyilvánvaló, hogy a jogalkotó az általános (egyetemes) jogutódlás esetében kívánta fenntartani a munkajogviszonyt. A b) pont ugyanis a munkáltatónak, mint jogalanynak a megszűnéséről rendelkezik, illetve annak jogutód nélkül való bekövetkezéséről.⁸⁰⁸

A LB megoldása metódusának másik alapvonása lényegét tekintve analógia alkalmazása. A munkáltató személyében bekövetkező (általános) jogutódlással azonosnak tekinti a LB azt a tényállást, amelyet üzemszállásnak nevezhetünk, és amelyet korábban a 154. számú állásfoglalás, utóbb az Mt. 209.§ (2) bekezdése, jelenleg az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontja igyekszik meghatározni.⁸⁰⁹ E tényállások jellegzetessége az, hogy a „de facto” munkáltatói pozíció, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlásának (és a köteleességek teljesítésének) tényleges lehetősége szűnik meg az egyébként jogalanyként változatlanul fennmaradó jogalany oldalán – a gazdasági egység átadása-átvétele okán. A LB tehát a 86. § b) pontjából folyó (értelmezett) szabályt alkalmazta olyan tényállásokban, amelyek alapvető jellegzetességeikben térnek el az annak alapjául szolgálóktól, ám a tényleges helyzet egyik lényeges eleme, a felek közötti tényleges kapcsolat megszakadása vitathatatlan.⁸¹⁰ A LB a 154. számú

⁸⁰⁶ Mt. 103. § (1) bek. d) pont. Ld. Kiss 2005, 171.

⁸⁰⁷ Radnay 2004, 103.

⁸⁰⁸ Kollonay Csilla szerint „a munkaszerződés alanyainak pozíciójában általában nem következhet be jogutódlás.” Álláspontja szerint ha a jogviszony valamelyik alanyi pozíciójában változás következik be, az a munkajogviszony megszűnését hozza magával, illetve „esetleg azzal egyidejűleg újabb munkaviszony keletkezését”. Látható, hogy ez a vélemény a LB megközelítéséhez képest alapvetően eltérő dogmatikai koncepciót tükröz, amelynek lényegét úgy lehetne összegezni, hogy a szerző a munkáltatói oldalon is személyességet feltételez, és a jogutódlási helyzetet (a munkáltatói alanyban bekövetkező jogutódlás) a munkajogviszony megszűnési jogcímének, illetve másik jogviszony keletkezésének tekinti. Lehoczkyné: A Magyar munkajog I., é.n., 108.

⁸⁰⁹ A rendelkezésnek az Mt. rendszerében való elhelyezése még 1997-ből származik. Az Mt. Harmadik Rész III. fejezete tartalmazza a jogutódlási szabályokat. E körben korábban csak a munkaszerződés módosításának intézményét szabályozta az Mt. Tulajdonképpen e cím sem volt pontos: talán helyesebb lett volna a „munkajogviszony módosulásáról” rendelkezni, hiszen pl. az Mt. 82. § (2) bekezdése kifejezetten ezt a problémát érinti. Ld. Kiss 2005, 214. Mindenesetre a hazai jogirodalom egységes abban, hogy a jogutódlást nem szerződés-módosítási tényállásként fogja fel, hanem az alanyváltozás sui generis jogcímeként. Ld. Radnay 2004, 95.

⁸¹⁰ A munkajogviszonyok átszállásának analógia alkalmazásával való kimondása a korábbi osztrák bírói gyakorlatban, illetve jogirodalomban is felmerült. Krejci nagy hatású tárgyban monográfiája a munkavállaló-védelmi szempontú analogikus jogalkalmazás több eshetőségét is számba veszi. Ilyennek látja az általános jogutódlás szabályainak, különös törvények (pl. a háztulajdonosokról szóló korabeli törvény) egyes szabályainak, a BGB 571. § vagy az ABGB 1095. § (Bestandvertrag) rendelkezéseinek alkalmazását. Ld. Krejci 1972, 83. Gondolatilag a legutóbbiak vannak legközelebb a Betriesbsübergang tényállásához. A bérlet tárgyának átruházása ugyanis feltűnő hasonlatosságot mutat az üzem átruházásával. Egyéb jellegzetességek mellett a mindkét esetben arról van szó, hogy a tartós kötelmi viszonyban az egyik alanyt attól óvja a jogalkotó, hogy a másik fél jogügyleti rendelkezése ne rántsa ki a talajt a kötelem alól. A kézenfekvőnek tűnő analógiával kapcsolatban mindenesetre meg kell jegyezni, hogy a bérlet, illetve a haszonbérlet esetében a munkajogviszonyt jellemző személyesség általában hiányzik. Ennek persze semmiképpen nem szabad oda vezetnie, hogy az a védelem, ami a munkáltatói rendes felmondás esetében fennáll, az a kötelem jogalkotó általi „elszegésével” esetleg megszűnjön. Wendling (a BGB 613a § beiktatásához, illetve az irányelv megjelenéséhez képest) korai monográfiájában az említetteken túl több a német jogban a kötelek „relativitásának” áttörését megjelenítő szabályt is feldolgoz (404., 412-413., 419., 556., 1251. §§). Ld. Wendling 1980, 39. Megemlítjük, hogy az újabb

állásfoglalásban az analóg alkalmazásra azzal a fordulattal utalt, hogy „az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemes jogutódlást (.....), hanem az üzemnek (.....) átvételét is.” E megoldással a LB – ahogy arra Kollonay utal⁸¹¹ – valóban létrehozta a magyar munkajogban a munkajogi jogutódlás fogalmát.

Lényegében e fogalmat rögzíti az Mt, 85/A. § (1) bekezdése (a korábbi 209. §-hoz hasonlóan), azzal, hogy a 2003. évi módosítás az üzemátszállás tényállását pontosította, illetve elsősorban európai munkajogi szempontokra figyelemmel részletezte. A bírói gyakorlat láthatóan rendkívül erőteljes, a jogalkotói szemléletet formáló befolyása nyomán a hatályos jogunkban rögzített jogutódlási koncepció azonban alapjaiban különbözik az irányelvben, de egyébként – amint fent arra többször utaltunk – általában a tagállamokban alkalmazott megoldástól. A szemléletesség érdekében megengedhető leegyszerűsítéssel a magyar és az európai munkajogi konstrukció különbözősége a következőképpen összegezhető. Az irányelv az identitását megőrző gazdasági egység átszállásához kapcsolja a munkajogviszonyok (automatikus) átszállását. A gazdasági egység átszállása pedig jogügyleti alapon (megállapodás alapján), egyesülés révén, illetve amint bemutattuk, szétválással valósulhat meg. Másként: a munkajogi jogutódlás, azaz a jogviszonybeli jogok és köteleességek átszállása a gazdasági egység jogügyleti vagy egyesüléssel (szétválással) bekövetkező átadása-átvétele nyomán valósul meg, illetve ehhez kapcsolódnak – az általános joghatáson túl – egyéb jogok és kötelezettségek (pl. munkáltatói tájékoztatási kötelezettség, egyetemleges helytállási kötelezettség stb.) is. Az új munkajogi jogutódlás tehát ebben az értelemben joghatás (jogkövetkezmény), amelynek jogi oka az identitását megőrző gazdasági egység említett módokon való átadása-átvétele. A magyar munkajogi konstrukció ezzel szemben más jogi logikát követ. Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése meghatározza a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás fogalmát, lényegében két tényállás rögzítésével. Ilyenek egyrészt a jogszabályon alapuló (általános) jogutódlás, másrészt a gazdasági egység átadása-átvétele, azaz lényegében az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott tényállás(ok). Erre a bázisra építi fel aztán a jogkövetkezményeket: a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását, a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleiséget, az egyetemleges helytállást stb. Amint láttuk, ez a konstrukciós jellegzetesség végső soron a LB korabeli sajátos helyzetéből és lehetőségeiből származik.⁸¹² Nem lévén ugyanis jogalkotói pozícióban, 1992-ben a LB számára tulajdonképpen ez az út volt az egyedül járható: az általános jogutódlással azonosan értékelni a gazdasági egység különböző jogcímenek való átszállását, illetve ahhoz is az általános jogutódlás esetére az Mt. 86. § b) pontjából folyó jogkövetkezményt fűzni. Ez a korabeli jogi helyzetben lényegében csak abban állott, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszálltak a gazdasági egység átvevőjére, illetve, hogy a korábban (a jogelőddel) munkajogviszonyban töltött időt a munkavállalót a jogutóddal szemben megillető jogok (juttatások) szempontjából – folyamatosként – kell figyelembe venni.

magyar polgári jog lényegesen kisebb figyelmet szentel a kötelmi alanyi pozíció egészében való kicserélésének. Jellemző, hogy a kötelelem alanyának változása körében az engedményezésre és a tartozásátvállalásra fordít figyelmet. Ld. pl. Eörsi 2000, 221., 225., Lenkovics 2003, 172.

⁸¹¹ Lehoczkyé: A magyar munkajog I., é.n., 109.

⁸¹² Kiss 1995, 450.

Az 1997. óta folyamatosan, több lépésben kifejlődött hatályos tételes jogi szabályok azonban ma már jóval túlmennek pusztán a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásának rögzítésén, hiszen az irányelv átvétele érdekében számos más kapcsolódó joghatás (jogintézmény) szabályozására is sor került. A komplex joghatások jogi alapjaként azonban változatlanul maradt az 1992-ben kialakult megközelítés: azonosan minősül az általános jogutódlás és a gazdasági egység jogügylet alapján való átadása-átvétele.

A mondottakból a magyar munkajogi konstrukcióra nézve másként az következik, hogy az általános jogutódlás és az üzemszállás jogkövetkezményei azonosak. Pontosabban szólva teljesen azonosak voltak a 85/A. § (2) bekezdésének 2006. január 1. napi hatállyal bekövetkezett módosításáig. E módosítás egyébként mondandónk lényegét nem érinti, hiszen arra korlátozódott, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást megelőzően már megszűnt munkajogviszonyból származó igények sorsáról, átszállásáról rendelkezzen. (Ez egyébként az általános jogutódlásból önként következik.) Mindenesetre árulkodó az említett módosítás abból a szempontból, hogy a jogalkotó is érzékelt a differenciáltabb szabályozás igényét. Első látásra is nyilvánvaló ugyanis, hogy az Mt. hatályos megoldása nem kellően differenciált, elsősorban abból a szempontból, hogy a jogelőd és a jogutód kölcsönös viszonyaira vonatkozó szabályok (egyetemlegesség, kezesség) egyáltalán nem alkalmazhatók az általános jogutódlás eseteiben, hiszen ezekben a jogelőd megszűnése mellett jön létre a jogutód.⁸¹³ Hasonló probléma merül fel a kollektív szerződések jogi sorsa tekintetében: vajon miféle gyakorlati vagy jogpolitikai igény húzódik meg amögött, hogy az általános jogutódlás esetében a kollektív szerződéses munkafeltételeket meghatározott ideig alkalmazni kell, hiszen az általános jogutódlásból egyébként az folyik, hogy a kollektív szerződéses kötelelem alanyi pozíciója is kicserélődik. Említhető persze a 40/A. § (2) bekezdése is, amelynek alkalmazása ugyancsak nem jöhet szóba az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteiben.

1.2. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetei

Az irányelv által alkalmazott dogmatikai konstrukcióban ehelyütt tulajdonképpen az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának tényállásait kellene feldolgoznunk. A magyar tételes munkajog ettől eltérő szemléletéből folyóan azonban az Mt. közelítését - didaktikai okból - elfogadva a jogszabályon és a

⁸¹³ A német Umwandlungsgesetz az átalakulások körében ismer olyan tényállásokat, amelyekben a Betriebsübergang a korábbi munkáltató megszűnése mellett megy végbe. Ezekre tekintettel tartalmazza a BGB 613a § (3) bekezdése azt a kivételes szabályt, hogy a (2) bekezdésben található egyetemleges felelősség nem alkalmazható ezekben az esetekben. Az 1995. január 1. napjától hatályos Umwandlungsgesetz egyes átalakulási módjaihoz fűződő munkajogi jogkövetkezményeket részletesen feldolgozza Müller-Ehlen 1999. Megemlítjük, hogy ezek között található (a magyar társasági jog által nem ismert) Vermögensübertragung, amely – aleteitől függően - lényegében az egyesülés (Verschmelzung), illetve a szétválás (Spaltung) analógiájára képzett intézmény (közjogi jogállású jogalanyok közbenjöttével. Ld. Müller-Ehlen 1999, 55. Wollenschläger – Pollert már a kilencvenes évek közepén javasolták német jogból ennek a BGB 613a § és az Umwandlungsgesetz közötti ellentmondásnak a kiküszöbölését (1996, 588.).

gazdasági egység átszállásán alapuló munkáltatói jogutódlás tényállásaival foglalkozunk.⁸¹⁴

1.2.1. A jogszabályon alapuló jogutódlás [Mt. 85/A. § (1) bek. a) pont]

a) Az általános jogutódlás esetcsoportját az (1) bek. a) pontja „jogszabályon alapuló jogutódlásnak” nevezi, mégpedig azért mert az ide tartozó eseteket egyöntetűen az jellemzi, hogy egyes jognyilatkozatokhoz, illetve bizonyos objektív körülményekhez (jogi tényekhez) jogszabály fűzi azt a joghatást, miszerint a jogelőd(ök) valamennyi joga és kötelessége egy meghatározott időpontban a jogutód(ok)ra száll át. E jogok és kötelességek körében magától értetődően megjelennek a munkajogviszonybeliek is – legalábbis az Mt. 86. § b) pontjából folyóan. Ha szemügyre vesszük az alább az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteiként tárgyalt jellegzetes helyzeteket, megítélésünk szerint megállapítható, hogy mindegyik esetben az identitását megőrző gazdasági egység jogosultja tekintetében bekövetkező alanycseréről van szó. Talán az a következtetés is megengedhető, hogy a magyar munkajogi gondolkodás számára sem jelenthetne különös nehézséget az 1.1. pontban jellemzett európai munkajogi konstrukció alkalmazása, azaz a gazdasági egység általános jogutódlási tényállásokon alapuló átszállásának rögzítése, illetve ehhez a megfelelő (irányelv-konform) munkajogi jogkövetkezmények hozzákapcsolása.

b) E körben a legjellegzetesebbek a Gt. által ismert esetek, azaz a más gazdasági társasággá történő átalakulás, valamint az ugyancsak ekként minősülő összeolvadás, beolvadás, különválás és kiválás, illetve közhasznú társasággá való átalakulás is.⁸¹⁵ Az ezekre vonatkozó szabályokat a Gt. „a gazdasági társaság jogutódlással történő megszűnése (átalakulása)” című fejezetében tartalmazza (59-79. §). A Gt. 67.§ (1) bekezdése szerint az átalakulással létrejövő gazdasági társaság az átalakult gazdasági társaság jogutódja, őt illetik meg a jogelőd jogai és terhelik a jogelőd kötelezettségei. A Gt. ehelyütt – feleslegesen és pontatlanul – külön is megemlíkezik a kollektív szerződésben foglalt kötelezettségek tekintetében való utódlásról. Az említett általános szabály alkalmazandó az egyesülés és a szétválás különös szabályai mögött is. Említésre méltó, hogy a Gt. 64. § (2) bekezdése külön is rendelkezik arról, hogy az átalakulás elhatározásáról tájékoztatni kell a gazdasági társaságnál működő munkavállalói érdekképviselői szerveket. A Gt. e tárgyban egyéb rendelkezést nem tartalmaz (a tájékoztatás időpontjáról, módjáról stb.); a tájékoztatásra az Mt. – később tárgyalandó – szabályait kell alkalmazni.⁸¹⁶

c) A más gazdasági társasággá alakulás esete munkajogi szempontból nem vet fel különös problémát. Említésre méltó azonban ehelyütt, hogy a Gt. 64. § (5) bekezdése láthatóan számol azzal az eshetőséggel is, hogy az átalakulás nyomán nem

⁸¹⁴ Ez egyébként a hazai gyakorlatban és irodalomban is általánosnak tekinthető. Pl. MÉ 2004. március, 74.

⁸¹⁵ A Gt. az átalakulás fogalmát szűkebb és tágabb értelemben használja. Előbbi a cégforma-váltást jelenti, míg az utóbbi azokat az eseteket öleli fel, amelyekben akár a kiinduló oldalon, akár a folyamat végpontján egynél több gazdasági társaság található. Ld. Gál 2004, 280. A Gt. 1. § (1) bekezdése is ilyen értelemben rendelkezik.

⁸¹⁶ A Gt. 66. § (2) bekezdésének a munkajogviszonyban való alkalmazása megítélésünk szerint szóba jöhet, bár a szabály alkalmazása gyakorlatilag egyébként jelentéktelen. Ld. Gál 2004, 342.

valamennyi korábbi tag (részvényes) kíván részt venni. Erre az esetre úgy rendelkezik, hogy az átalakulásba részt venni nem kívánó személyeket megillető vagyonyhányadot az átalakulással létrejövő gazdasági társaság (eltérő megállapodás hiányában) a cégbejegyzést követő harminc napon belül köteles kiadni. E vagyonyhányad kiadása természetben is történhet, így ebben az esetben nem az Mt. 85/A. § (1) bek. a), hanem b) pont szerinti eset valósul meg. Az egyes társasági formákra vonatkozó különös társasági jogi átalakulási szabályok (68-71. §§) munkajogi szempontból érdektelenek.

d) Az egyesülésnek két esetét ismeri a Gt, mégpedig a beolvadást és az összeolvadást (Gt. 72. §). Az egyes esetekre vonatkozó szabályok mögött az átalakulási (általános) szabályok itt is irányadók. Az egyesülés mindkét esetében az egyesüléssel létrejött társaság az egyesüléssel érintett társaságoknak általános jogutóda. A beolvadás esetén a beolvadó társaság szűnik meg, az összeolvadás esetén mindegyik érintett (jogutóddal).

e) Munkajogi szempontból a gazdasági társaságok szétválása (Gt. 78-79. §) érdemel fokozottabb figyelmet. A szétválásnak két esetét különbözteti meg a Gt.: a különválást és a kiválást. Különválás esetén a különváló gazdasági társaság megszűnik és vagyona a létrejövő gazdasági társaságokra, mint jogutódokra száll át. Kiválás esetében az a gazdasági társaság, amelyből a kiválás történik változatlan társasági formában működik tovább, a kivált tagok részvételével és a társasági vagyon egy részével pedig új gazdasági társaság jön létre. Bár a Gt. rendelkezései alapján e két eset is a jogszabályon alapuló jogutódlás körébe tartozik, munkajogi szempontból a gazdasági egység átszállásának tényállása valósul meg, azaz a 85/A. § (1) bek. b) pontjában meghatározott tényállás. Ezekben az esetekben jogutód munkáltatónak azt kell tekinteni, amely munkáltató (gazdasági társaság) a szétválás nyomán azt a gazdasági egységet megszerzi, amelyhez a munkajogviszonyok kapcsolódnak. A különválás és a kiválás között, annak ellenére, hogy a Gt. 67. § (1) bek. szerint mindkét esetben jogutódlásról van szó, alapvető különbség mutatkozik. Az előbbi esetben a jogelőd megszűnik, az utóbbiban viszont – a Gt. 78. § (4) bekezdése alapján – az a gazdasági társaság, amelyből a kiválás történik, változatlan társasági formában működik tovább (azaz a jogelőd nem szűnik meg), míg a kivált tagok részvételével és a társasági vagyon egy részének felhasználásával új társaság jön létre. E körülménynek ott van jelentősége, hogy a jogutódlást követően mind a jogelőd, mind a jogutód fennáll, ezért a munkajogi jogutódlási szabályok közül mindazok alkalmazandók, amelyek a jogelőd és a jogutód együttes kötelezettségeit állapítják meg (kivéve természetesen a jogelőd tájékoztatási kötelezettségét a jogutóddal szemben, valamint a kezesi felelősség szabályait).

f) A gazdasági társaság munkáltatón kívül természetesen más személyi minőségű munkáltatóknál is bekövetkezhet a jogszabályon alapuló jogutódlás. Ilyen esetek ismeretesek a szövetkezetek jogában. Az 1992. évi I. tv. IX. fejezete rendelkezik e tényállásokról. Ezek a szövetkezetek egyesülése (beolvadása), szétválása, átalakulása (gazdasági társasággá). Mindegyik eset a jogutóddal való megszűnést (jogutódlást) valósítja meg, azaz a jogelőd munkáltatói pozícióban lévő szövetkezet megszűnik, és a jogutód (a munkajogviszonyokban is) a jogelőd alanyi

pozíciójába lép. A szétválás és kiválás tekintetében itt is irányadók a fent mondottak. A 2000. évi CXLI. tv. (új szövetkezeti törvény) némileg differenciáltabb – lényegében a Gt. analógiájára képezett szabályai – az összeolvadás, a beolvadás, a szétválás, a kiválás és a gazdasági társasággá alakulás tényállásait különböztetik meg. A szétválás és kiválás esetében itt is a 85/A. § (1) bek. b) pontja alkalmazandó.

g) Az egyesületek más egyesülettel való egyesülése (Etv. 20. §) ugyancsak a jogszabályon alapuló jogutódlás esete. A Ptk. 63. § azonosan rendelkezik.

h) Az alapítvány esetében is megvalósulhat az általános jogutódlás, mégpedig az alapítványok egyesítése révén [Ptk. 74/E. § (6) bek.]. Az egyesítésről a bíróság rendelkezik (nem az alapítók) az alapítók közös kérelme alapján.⁸¹⁷

i) Amint arra utaltunk a természetes személy munkáltató halála esetében mindig jogutódlás (öröklés) következik be.⁸¹⁸ A Ptk. 599. § alapján az öröklés törvény vagy végintézkedés alapján következhet be. (Ha más örökös nincs a hagyaték az államra, mint törvényes örökösre száll.) A törvényes öröklés az Mt. 85/A. § (1) bek. a) pontjában meghatározott tényállások körébe tartozik, míg a végintézkedésen alapuló öröklés során – általában – a b) pont tényállása valósul meg, azaz a hagyaték részét képező gazdasági egység száll át az örökösre. A differenciálás gyakorlatilag nem bír jelentőséggel, hiszen a jogkövetkezmények mindkét esetben azonosak: az örökös(ök) munkáltatói pozícióba lép(nek), mégpedig azoknak a munkavállalóknak, illetve munkajogviszonyoknak a tekintetében, amelyek a hagyatékban meglévő gazdasági egységekhez kapcsolódnak.

1.2.2. Az identitását megőrző gazdasági egység átszállása [Mt. 85/A. § (1) bek. b) pont]

a) A tételes jogi szabályozás organikus fejlődése leginkább a 85/A. § (1) bek. b) pontjának hatályos szövegében mutatható ki. Amint bemutattuk, a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása még az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételéről rendelkezett, azzal, hogy példalózó jelleggel felsorolta a szóba jöhető megállapodások jellegzetes fajtáit, illetve külön is említette az üzemrészre vonatkozó megállapodásokat, és tényállási elemként említette a tényleges

⁸¹⁷ Az általános jogutódlás problémakörének meglehetősen gyér irodalmából megemlíthetjük Petrik Ferenc dolgozatát, amely már a kilencvenes évek végén felhívta a figyelmet arra, hogy a jogi személy egyes típusaihoz kapcsolódó törvényi szabályozás a jogutódlás tekintetében hiányos és elnagyolt. Ld. Petrik 1998, 18. Egyébként a jogutódlás általános tanainak összegzése körében ő is mellőzi a kötelmi alanyi pozíció kicserélésének említését.

⁸¹⁸ Itt utalunk arra a gyakorlatban tapasztalható téves felfogásra, amely az egyéni vállalkozói minőség megszűnésének joghatásával kapcsolatos. Ez abban áll, hogy a természetes személy egyéni vállalkozói minőségének megszűnése egyúttal megszünteti munkáltatói minőségét is. A magyar joggyakorlat nem ezen az állásponton van, azaz a munkáltatói minőséget a természetes személy jogképességéhez köti (Mt. 73. §), nem pedig az egyéni vállalkozói pozícióhoz. Ezért mindaddig ameddig e jogképesség fennáll (a halál időpontjáig) fenntartja a munkajogviszonyt, és az egyéni vállalkozói igazolvány visszaadása vagy visszavonása nem érinti a munkajogviszonyt. Ld. BH 2004/335. Sajátos problémát jelenthet e körben az ún. egyéni cég jogalanyisága. Az uralkodó (vitatott) felfogás nem fogadja el az egyéni vállalkozói minőségtől elkülönülő jogképességet. Munkajogi értelemben ez oda vezet, hogy a cégjegyzékbe való felvétel sem változtat a természetes személy munkáltatói minőségén. Ld. Gál 2005, 3.

továbbfoglalkoztatást. A hatályos szöveg az 1997. évi, majd 2003. évi Mt-módosítások nyomán alakult ki. E genezissel kapcsolatban megjegyzendő, hogy az 1997. évi első tételes jogi szabályozás tulajdonképpen az állásfoglalás kodifikálására irányult. A 2003. évi módosítás ezzel szemben már erőteljesen igyekezett szem előtt tartani az irányelv rendelkezéseit, illetve a mintegy húsz éves időtartamú európai bírósági gyakorlatot, amelyre tulajdonképpen – legalábbis e tekintetben – az 1998. évi (és 2003. évi) közösségi jogalkotás is támaszkodott.

b) A szóban lévő szabályhely első fordulata a korábbi példálózó meghatározás helyére láthatóan az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontjába az 1998. évi módosítással beiktatott rendelkezést igyekezett átültetni. E megoldás sajátos, amennyiben a magyar jogalkotó tulajdonképpen azt a dogmatikai fordulatot hajtotta végre, mint amelyet a Spijkers-ügyben az Európai Bíróság is sikerrel véghezvitt. A fordulat eredményeként megkerülhetővé vált az üzem, üzlet, munkahely, illetve üzembrész fogalmának értelmezése, hiszen fajfogalomként ezek helyére került „az anyagi, illetve nem anyagi erőforrások elkülönített, szervezett csoportja”, azaz az európai bírói gyakorlatban kialakult gazdasági egység.⁸¹⁹ E megközelítés modhatni jelentős terhet vett le a jogalkalmazás (és a jogtudomány) válláról, hiszen a magyar munkajogban ez említett fogalmak az Mt. 1992. évi hatályba lépése óta (és persze azelőtt is) lényegében kidolgozatlanok voltak. Ennek alapvető oka megítélésünk szerint az, hogy az üzemi alkotmányjog, amely az üzem-fogalom, illetve az üzembrész-fogalom kidolgozását és az ez irányú bírói gyakorlatot is inspirálta volna, háttérben maradt.⁸²⁰

c) Az Mt. szóban lévő szabályát – noha a magyar munkajogban szokatlannak modhatjuk – irányelv-konform rendelkezésnek minősíthetjük. A törvény megfogalmazása arra utal, hogy a gazdasági egység erőforrások szervezett egysége (azaz elkülönített csoportja). Ezen erőforrások körében, mint láttuk, materiális és immateriális vagyonelemek egyaránt szóba jönnek. Közömbös, hogy e vagyoni elemek használatának, illetve hasznosításának joga milyen jogcímen illeti meg a munkáltatót, másként: milyen jogcímen alapul a gazdasági egység fölötti hatalma. Meghatározó csupán a tényleges hatalom, azaz a vagyon használatának és hasznosításának, illetve ezzel a munkáltatói jogkör gyakorlásának tényleges lehetősége.

d) A fogalom értelmezése tekintetében ugyanakkor sajátos problémát okoz a „nem anyagi erőforrás” elem beiktatása. Felveti ugyanis azt a problémát, hogy a nem anyagi erőforrások körébe tartozik-e az emberi erőforrás. Az Európai Bíróság

⁸¹⁹ MünchArbR/Birk § 19 Rn. 223. Birk megállapítja, hogy az Európai Bíróság a kezdetektől fogva elutasította az irányelv vállalat, üzem, üzembrész (1998. után vállalatrészt) fogalmának meghatározását, és lényegében rögtön a gazdasági egység fogalmával operált. Ez – egyebek mellett – oda vezetett, hogy azokban az országokban, ahol a már viszonylag régi tételes jogi szabályozásban az „üzemátszállás” fogalmán nyogodott a jogalkalmazás, ott a jogalkalmazásban (az üzemátszállás megítélésében) következett be fordulat az európai bírósági gyakorlatra figyelemmel. Ennek igen részletes és elmélyült elemzését ld. Windt 2005.

⁸²⁰ Ennek számos oka van, amelyek közül itt elsősorban az üzemi alkotmányjog szerveinek az Mt-ben biztosított jogkörét emeljük ki. E jogkör rendkívül korlátozott, illetve a szakszervezet státusa mögé szorítja az üzemi tanácsot. A munkavállalói érdekképviseletek differenciált szabályozásához, illetve a jogalkotó általi „összeláncolásához” ld. Kiss 2005, 455.

gyakorlatának fényében a válasz igenlő: a gazdasági egység emberi erőforrás nélkül nem értelmezhető, hiszen annak hiányában csupán ingatlanok, ingóságok, illetve más dologi vagy kötelmi természetű vagyoni jogok csoportja volna. Az emberi erőforrás teszi alkalmassá meghatározott munkatechnikai cél megvalósítására.⁸²¹ Amint arra korábban igyekeztünk rámutatni, valójában ezt kívánta kifejezni az állásfoglalásnak az a fordulata, amely az üzemutódlást abban az esetben minősítette a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak, ha az üzem stb. átadása a munkavállalók (legalább részben⁸²²) változatlan továbbfoglalkoztatásával történt. Ez a megközelítés azonban – látszólag – ellentmondásos amiatt, hogy a gazdasági egység körében a „munkavállalók átadása-átvétele” nyilvánvalóan értelmezhetetlen. Az ellentmondást tulajdonképpen az oldja fel, hogy a tényállás szerinti ügyletekben a felek (átadó és átvevő) akarata minden esetben arra irányul, hogy a gazdasági egység működtetésének (az üzemeltetésnek) a lehetőségét adják át a felek olyan dologi vagy kötelmi ügyletek révén, amelyek erre alkalmasak.

e) Úgy tűnik, hogy a magyar jogalkotó tehát a tényállás megalkotása során irányelv-konform megoldás kialakítására törekedett.⁸²³ Ehhez képest nem látszik szerencsésnek az a jogtechnikai megoldás, amely az erőforrások szervezett összességének, mint fajfogalomnak az alfajaiként (példálózva) tünteti fel a gazdasági egységet, üzemet, üzletet, telephelyet, munkahelyet. A gazdasági egység fogalma csak az irányelv, illetve a bemutatott európai bírósági gyakorlat fényében értelmezhető, annak a magyar joggyakorlatban, illetve irodalomban semmilyen előzménye nincs. Az üzem-fogalom az imént említettek szerint lényegében ugyancsak kialakulatlan.⁸²⁴ Uralkodónak tekinthető (ha egyáltalán) a Kiss György által is alkalmazott megközelítés, amely az üzemet (az üzemi alkotmányjog, a munkavállalói részvétel intézményei körében) szervezeti egységként fogja fel – a német munkajogban kialakult említett koncepció szerint.⁸²⁵ Az üzlet fogalma az üzem egyik fajtája: arra utal, hogy az erőforrások szervezett csoportjának munkáltató általi „egyesítése”, illetve működtetése nem elsősorban valamely dolog (dolgok) létrehozására, mint munkatechnikai célra irányul, hanem valamely szolgáltatás nyújtására, illetve kereskedelmi tevékenység folytatására. Az üzlet ennél fogva a munkáltatónak (vállalkozásnak) a gazdaságban, a piacon való közvetlen megjelenését is megtestesíti.

⁸²¹ A „munkatechnikai” cél megjelenítése e körben arra utal, hogy a gazdasági egység célja nem feltétlenül a vállalkozás egészének gazdasági, üzleti célját jeleníti meg, hanem valamely önálló dolog vagy szolgáltatás létrehozását, függetlenül attól, hogy az közvetlenül megjelenik-e a gazdasági forgalomban. E megközelítés a német munkajog üzem-fogalma körében alakult ki, elsősorban a vállalat-fogalomtól való elhatárolás érdekében. Utóbbi célja e megközelítés szerint gazdasági (üzleti) jellegű. Ld. Zöllner – Loritz 1992, 444.

⁸²² A LB több említett ítéletében is úgy fogalmazott, hogy a jogutódlás megállapítását nem zárja ki, ha a továbbfoglalkoztatás nem teljesen változatlan feltételekkel történt.

⁸²³ A 2003. évi XX. törvény miniszteri indokolása egyértelműen utal erre, illetve a törvény záró rendelkezései is kifejezik ezt (az irányelvre utalva).

⁸²⁴ A kilencvenes évek végéről meg kell emlékeznünk a magyar munkajogtudományban feltűnt sajátos kísérletről az üzem fogalmának értelmezésével kapcsolatban. Kísérletnek azért mondhatjuk Balassa Tamás elképzelését, mert – ismereteink szerint – folytatás és visszhang nélkül maradt. Magunk sem értünk egyet ugyan törekvésével, ám felvetése az Mt-módosítás utáni időszak egyetlen olyan kísérlete, amely az üzem-fogalom kidolgozását eredményezhette volna. Koncepciójának lényege, hogy az üzem tulajdonképpen sajátos (sui generis) munkajogi jogképességgel rendelkező jogalany. Balassa a Betriebsübergang intézményének (Söllner, Hanau-Adomeit munkái alapján való), illetve a korabeli hazai joggyakorlat elemzésével jutott erre a következtetésre. Ld. Balassa 1998, 329.

⁸²⁵ Kiss 2005. 457.

A telephely fogalom⁸²⁶ – mivel a magyar üzemi alkotmányjog idegenkedett az üzem fogalmának használatától – lényegében azt váltja fel, tartalmilag azonos azzal, tehát szervezeti egység,⁸²⁷ amelynek szempontjából közömbös az ott folyó tevékenység jellege.⁸²⁸ A munkahely fogalmának a példálózó felsorolás körében való megjelenítése megítélésünk szerint félreértésen alapul, illetve tulajdonképpen a korábbi, hagyományos magyar gyakorlat számára próbál értelmezési kapaszkodót nyújtani. A munkahely fogalma a magyar munkajogban a munkaszerződés szükséges tartalmával, illetve ehhez kapcsolódóan a kiküldetés (Mt. 105. §) intézményével kapcsolatos.⁸²⁹ Ahogy az üzem, üzlet fogalmának használata ebben a körben nem kifogásolható, úgy alapvetően hibás a munkahely fogalmának használata, az ugyanis – minden lehetséges megközelítésben – csupán szűkebb vagy tágabb földrajzi meghatározottságot jelent, de semmiképpen nem jelenti az erőforrások (szervezett) csoportját. A példálózó felsorolás az „ezek része” fordulattal zárul, arra utalva, hogy az üzem stb. része is az erőforrások szervezett, illetve átadás-átvételre alkalmas tárgyának tekinthető.

Az Mt. szóban lévő megoldása összességében elsősorban abból a szempontból nem szerencsés, hogy a gazdasági egység fogalmát az erőforrások szervezett csoportja egyik lehetséges formájaként, megjelenési módjaként említi. Mivel – mint említettük – a gazdasági egység fogalom a magyar joggyakorlatban, illetve jogirodalomban lényegében teljesen kialakulatlan és ismeretlen, az semmilyen értelmezési fogódzót nem nyújt az erőforrás-csoport fogalmának értelmezésében. Minden bizonnyal szerencsésebb lett volna a gazdasági egységet általános fajfogalomként használni. Ez – legalábbis a jelenlegihez képest – nem okozott volna nagyobb zavart a magyar joggyakorlat számára és minden tekintetben kielégítette volna a közösségi jog által támasztott igényt. Ugyanakkor meg kell jegyezzük (szem előtt tarva a megelőző fejezetben bemutatott korábbi joggyakorlatot), hogy a LB gyakorlata minden vonatkozásban megfelel az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult szempontrendszernek, illetve az irányelv rendelkezéseinek.

⁸²⁶ A MÉ 2004. szeptemberi száma (254.) ismerteti a telephely átadásával-átvételével kapcsolatos esetet. Ebben a telephely-fogalom értelmezése is megjelenik. Az ismertetés helyesen utal arra, hogy a telephely az jogutódlási szabályok alkalmazásában nem fizikai valósága szempontjából releváns, hanem az üzem említett értelmében. A tényállás szerint a vállalat eladta a telephelyét, azaz az ott megtalálható ingatlanokat és ingóságokat, azonban az adásvételi szerződés úgy rendelkezett, hogy a telephelyen működő „üzemegységet” az eladó működteti tovább. Látható, hogy az üzem, azaz az irányelv értelmében felfogott gazdasági egység átadására-átvételére nem került sor, hiszen annak jogosultja a vagyoni jogok átruházása ellenére változatlan maradt. Az eladó tehát – bár tulajdonjoga feltehetően pénzügyi-adóügyi okokból megszűnt – valamilyen használatra, hasznosításra irányuló ügylet révén a gazdasági egység jogosultja maradt, amely gazdasági egység ráadásul változatlanul folytatta tevékenységét.

⁸²⁷ Uo. 458.

⁸²⁸ Az üzem, telephely fogalmak üzemi alkotmányjogi kontextusának van egy olyan eleme, amely az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontja szempontjából figyelmen kívül marad. Az üzemi alkotmányjogi szempontú értelmezés, amely az említett kategóriákat lényegében munkaszervezeti egységként fogja fel, szükségképpen tartalmazza azt az elemet, amelyet az Mt. 43. § (3) bekezdése fejez ki. Ennek lényege az, hogy a szervezeti egység abban az esetben „üzemi tanács-képes”, ha vezetőjét megilletik azok a munkáltatói jogok, amelyekkel szemben a törvény az üzemi alkotmányjogi szervezetnek valamilyen jogkört (együtt döntés, véleményezés stb.) biztosít. Ez az üzemi alkotmányjogban szükségképpen megjelenő elem a jogutódlási intézmény szempontjából irreleváns.

⁸²⁹ A fogalmat részletesen elemzi Kiss 2005, 153. (A szerződéses munkahely, a teljesítési hely és a telephely vonatkozásában egyaránt.)

f) Annak a körülménynek, hogy a 85/A. § (2) bek. b) pontjának 2003-ban kialakult hatályos szövege mintegy inkorporálja a kilencvenes évek elejétől kialakult hazai bírói gyakorlatot, nemcsak az üzem stb. fogalmának szempontjából van jelentősége, hanem (és különösen) a megállapodás fogalmának tekintetében. Az említett bírói gyakorlat a megállapodás fogalmát szélesen, az Európai Bírósággal lényegében teljesen azonosan értelmezi. Ennek az értelmezési tevékenységnek lényeges szempontja, hogy nemcsak a tulajdonjog átruházására irányuló ügyletek (adásvétel, csere, gazdasági társaságba való vagyionbevitel) jöhetnek szóba a gazdasági egység átadásának-átvételének megalapozására, hanem a használat (és hasznosítás) átengedésére irányuló valamennyi kötelem is.⁸³⁰ Ezek közül a törvény a bérletet és a hasznóbérletet külön is nevesíti. A törvényi felsorolás itt is példálózó. Azt mondhatjuk tehát, hogy minden olyan ügylet⁸³¹ ebbe a körbe tartozik, amely alkalmas a gazdasági egység fölötti tényleges hatalom alanyának (alanyainak) kicserélésére.⁸³²

A magyar munkajog tekintetében is le kell szögeznünk, hogy nem tartoznak a jogutódlási szabályok hatálya alá azok az ügyletek, amely a munkáltatói vállalkozás tulajdonjogának teljes egészében vagy részben való megszerzésére irányulnak (részvények, üzletrészek stb. megszerzése). Ennek indoka kézenfekvően az, hogy ezen ügyletek révén nem valósul meg a gazdasági egység fölötti hatalom jogosultjának kicserélése, hanem az az ügylet nyomán is megőrzi azonosságát. Ezért – helyesen – nem tartalmaz az Mt. a vállalat átadására-átvételére vonatkozó utalást, hiszen a magyar munkajog a vállalat átruházását csak annak tulajdonjoga részben vagy egészben való megszerzéseként tudja értelmezni.

A hazai bírói gyakorlat számára az sem okozott különösebb nehézséget, hogy a gazdasági egység átszállásának háromalanyú helyzeteit, illetve az ezekben létrejövő ügyleteket a megállapodás fogalma alá vonja.⁸³³ Amint láttuk, ezek a jogügyletek több európai bírósági ítéletben is felmerültek. E helyzetek jellemzője az, hogy a jogügylet nem közvetlenül jön létre az átadó és az átvevő között, hanem az kettő (esetleg több) lépésben kerül sorra, tipikusan úgy, hogy a gazdasági egység átadására-átvételére irányuló jogügylet az átadó és a harmadik személy között megszűnik, majd az átvevő és a harmadik között (általában ugyanebben az időpontban) egy másik ilyen ügylet létrejön.

⁸³⁰ Az említett jogügyletek szem előtt tartásával vált szokásossá az a megközelítés, amely szerint a munkajogi jogutódlás bekövetkezhet általános és különös jogutódlás révén. Valóban kétségtelen, hogy a szóban lévő jogügyleteket mind a különös jogutódlást, azaz a vagyion(i) jogok) egy meghatározott részére vonatkozó alanyváltozást kezeli a polgári jog.

⁸³¹ Ez okból itt mellőzzük is a szóba jöhető ügyletek részletező bemutatását. A külföldi kommentár-irodalom általában rendkívül mély (kazuisztikus) feldolgozásokat alkalmaz. Ld. pl. MünchArbR/Wank § 124. Rn. 76-94. Noha a hazai kommentárok ilyen tematikusan elkülönített megközelítést nem tartalmaznak, Radnay Józsefnek a dolgozatban említett munkái (Radnay 2004a, 2004c, 2005) a magyar bírói gyakorlatban előfordult ügyletek teljes körét átfogják.

⁸³² Hágelmayer Istvánné nevesíti pl. a lízinget is. Ld. Hágelmayerné 1994, 192. A MÉ 2004/254-re utalással ismertett tényállásban sajátos a jogügyleti elem. Ott ugyanis a telephely eladása mellett az eladó olyan további használati jogot biztosított magának, amely lehetővé tette a gazdasági egység fölötti hatalom fenntartását.

⁸³³ Ld. pl. BH 2003/435.

A magyar munkajog számára is minden bizonnyal – legalábbis a jövőben – az ún. tevékenység-átruházások megítélése okoz problémát. Említettük,⁸³⁴ hogy a magyar bírói gyakorlat már találkozott e problémával, és lényegében az Európai Bírósággal azonos álláspontot foglalt el. Ezeknek az ügyleteknek a megítélése (magától értetődően) változatlanul az európai bírósági ítélkezési gyakorlat fényében lehetséges. Ennek lényege az, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének megállapítása a Spijkers-kritériumok vizsgálatával végzendő el. Az Mt. szóban lévő szabálya, amely az erőforrások szervezett csoportjának átadását-átvételét állítja a szabály középpontjába (az identitás megőrzésére utalással) maradéktalanul alkalmas az irányelv-konform gyakorlat kialakítására. Amint ez már általános a szakirodalmi megítélésben,⁸³⁵ ezek az ügyletek az ún. outsourcing és insourcing gazdasági aktivitásokat valósítják meg.⁸³⁶ Előbbi lényege az, hogy a vállalkozás a korábban a vele munkajogviszonyban állók közbenjöttével ellátott tevékenységet harmadik személy révén (nem munkajogviszony keretében) kívánja megvalósítani, míg utóbbi esetben ennek fordítottjáról van szó.⁸³⁷ Mindkét esetben az okozza a megítélés nehézségét, hogy ezekben a gazdasági lépésekben általában nem kerül sor sem materiális, sem immateriális vagyoni elemek átadására-átvételére.⁸³⁸ Mint láttuk, e körülmény önmagában nem zárja ki az identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének megállapítását, ez mindenesetre a Spijkers és a Redmond Stichting ügyekben kifejtett metodika⁸³⁹ alapján lehetséges, azzal, hogy a Süzen-ügyben tapasztalható értelmezési fordulat ismét erőteljesen hangsúlyozza a megítélés alapjául figyelembe veendő szempontok összegző, együttes értékelését. Ez végül oda is vezethet, hogy a személyzet (munkavállalók) meghatározó részének átvétele – a tevékenység jellegétől függően – elégséges lehet a jogutódlási jogkövetkezmények alkalmazásához, hiszen ennek révén a gazdasági egység tevékenységének fennmaradása biztosítható.⁸⁴⁰

A szóba jöhető ügyletekkel kapcsolatban mindenesetre azt kell kiemelnünk,⁸⁴¹ hogy ezekben a felek akarata nem pusztán valamely dolog vagy (vagyoni) jog átruházására irányul: az ügyletek tartalmi jellemzője mindig az, hogy a gazdasági egység használatának, illetve hasznosításának jogát kívánják a felek átadni-átvenni. Amint a 2003. évi módosítás nyomán semmilyen érdemleges változás nem érzékelhető a hazai bírói gyakorlatban, úgy ilyen a jövőben sem várható.

⁸³⁴ A Radnay József által ismertetett ítéletre hivatkozva. (Radnay 2004c, 111.)

⁸³⁵ MünchArbR/Birk § 19 Rn. 233.

⁸³⁶ Napjaink gazdaságának tömeges ügyleteiről van szó, amely a közgazdasági irodalom standard elemévé is vált. Ld. pl. Szabó 1998, 137., Buláth 2000, 24. M.A. az Economist c. folyóirat cikkét ismertetve arra utal, hogy a jövőben elsősorban az ún. szellemi tevékenységek képezik az outsourcing ügyletek nagyrészét. Ld. M. A. MSZ 2005/1., 53. Bögel György számos nagyvállalati példát említ a kiszervezésekre. Ld. Bögel 1998, 133.

⁸³⁷ Balze 1997, 51.

⁸³⁸ Talál, mégha szokatlan és idegen is a „dematerializált átstrukturálás” kifejezés. Windt 2005, 91.

⁸³⁹ Windt ezt a metodikát „Drei-Stufen-Modell” megjelöléssel jellemezte. Ld. Windt 2005, 90. (A modell lényegét a Redmond Stichting ügygel kapcsolatban mutattuk be.)

⁸⁴⁰ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 233.

⁸⁴¹ A munkáltatói hatalom tényleges változásához kötött jogutódlás (ld. alább 2.1.) téziséből a jogügyletekre vonatkozóan az is következik, hogy a jogügyletek érvényessége nem feltétele a jogutódlási joghatás megvalósulásának. Az érvénytelenségi esetek azonban differenciáltan szemlélendők, mert azok egy részében (pl. a szerző fél jogképességének hiányában) a munkáltatói hatalom átszállása is kizárt. Ld. MünchArbR/Wank § 124. Rn. 95.

g) Az Európai Bíróság gyakorlatának standard eleme volt a nyolcvanas évek közepétől, hogy az irányelv tárgyi hatálya az identitását megőrző gazdasági egység átadására-átvételére terjedt ki.⁸⁴² Ez a bírósági álláspont, mármint az „identitás megőrzése” az irányelv hatályos szövegében az 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában jelenik meg. Az Mt. láthatóan a „további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából” fordulattal igyekszik ezt az identitási ismérvet megjeleníteni. Ahogy az európai gyakorlat, úgy az Mt. fordulata is arra utal, hogy a gazdasági egység átadására-átvételére irányuló ügylet nyomán vagy ténylegesen tovább folytatódik az átadás-átvételt megelőzően folyt tevékenység, vagy a tevékenység folytatásának a lehetősége – esetleg megszakítást követően is – fennmarad. Ez az ismérv másként azzal fejezhető ki, hogy az átruházást megelőzően nem kerül sor a gazdasági egység (tevékenységének) megszüntetésére,⁸⁴³ az üzem stb. bezárására. A gazdasági egység megszüntetése tehát az átadás-átvételnek alternatívája.⁸⁴⁴

h) Az Mt. – egyébként szükségtelenül – rögzíti, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele az Mt. hatálya alatti munkáltatói alanyok között valósul meg. Ez valójában következik abból, hogy a jogutódlási szabályok (egyezően az irányelv rendelkezéseivel) csak a munkajogviszonyra alkalmazandók. Amiért a szóban lévő fordulat mégis helyet kapott a gazdasági egység átadása-átvétele törvényi tényállásának meghatározásában, az feltehetően az, hogy a jogalkotó ezzel a fordulattal kívánta egyértelműsíteni az ún. jogviszonyváltási eseteknek a 85/A. §-étől alapvetően eltérő megítélését.⁸⁴⁵ Másként: az Mt. szabályait csak azokban az esetekben kell alkalmazni, ha mind az átadó, mind az átvevő az Mt. hatálya alá tartozik. E törvényi megközelítés mindazonáltal némi pontosítást kíván. Ez egyrészt abban áll, hogy a munkajogi jogutódlási szabályokat (legalábbis túlnyomó részben) alkalmazni kell az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetének hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében, azaz olyan tényállásokban, amelyekben a gazdasági egység átadására-átvételére az Mt. és a Ktv. hatálya alatt álló munkáltatók, sőt pusztán a Ktv. hatálya alatti munkáltatók között kerül sor. Másrészt meg kell említenünk, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdés c) pont második mondata szerint a közigazgatási szervek igazgatási átszervezése, illetve a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átruházása esetében az irányelvet a tagállamoknak nem kell alkalmazniuk.⁸⁴⁶ A magyar munkajog tehát nem veszi ki a közigazgatási szervekkel fennálló munkajogviszonyokat a jogutódlási szabályok hatálya alól. Ezt az álláspontot helyeselhetjük, mivel az európai bírósági gyakorlat e tekintetben a közigazgatási funkciók átadását-átvételét kívánta kizárni az irányelv hatálya alól. A magyar munkajogban a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók tevékenysége

⁸⁴² Erre utalnak különösen a korábban feldolgozott Spijkers, Bork, Redmond Stichting, Rygaard, Merckx, Schmidt, Süzen ügyek.

⁸⁴³ Hangsúlyozzuk, hogy itt megint nem az üzemi alkotmányjogi értelemben felfogott megszüntetésről van szó. Az ugyanis lényegében munkaszervezeti változtatás, amely a munkáltatói jogok „átrendezésével” szünteti meg a telephely üzemi tanács-képességét az Mt. 43. § (3) bekezdése szerinti értelemben.

⁸⁴⁴ Tulajdonképpen erre utal a jogutódlási intézményrendszer körében található sajátos felmondás-korlátozási szabály is.

⁸⁴⁵ Ld. a dolgozat következő fejezetét.

⁸⁴⁶ Ez az megközelítés a Henke-ügyben fogalmazódott meg.

(funkcionálisan) nem közigazgatási természetű, legalábbis annyiban, amennyiben az nem hatósági természetű ügysző kapcsolódó ügyintézői-ügykezelői tevékenység.⁸⁴⁷

i) A gazdasági egység átszállásának, illetve munkajogi jogkövetkezményeinek megítélést nem befolyásolja, hogy az átadás-átvételi ügyszőre a magyar vagy esetleg külföldi jogot kell alkalmazni. Az Mt. szabályait minden olyan esetben alkalmazni kell, ha az érintett gazdasági egység a Magyar Köztársaság területén található.⁸⁴⁸ A gazdasági egység helye általában annak fizikiai valósága alapján ítélt meg. Problémát okozhat azoknak a gazdasági egységeknek a megítélése, amelyek érdemleges materiális vagyoni eszközök igénybe vétele nélkül valósítják meg tevékenységüket. Ilyenkor a tevékenység megvalósulásának földrajzi helye szerint ítélt meg a gazdasági egység helye.

1.3. Összegzés

A magyar munkajogi jogutódlási szabályok tárgyi hatályát kijelölő rendelkezések a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásában gyökereznek. Az annak megszületése óta eltelt időben két alkalommal módosultak (kerültek a tételes jogba) e szabályok, ám szemléletük ma is a kollégiumi állásfoglalását őrzi. Ez alapvetően eltér az irányelv dogmatikai konstrukciójától, amennyiben a jogalkotó nem a gazdasági egység átadásához-átvételéhez fűződő munkajogi jogutódlási joghatást rögzíti, hanem a munkajogi jogutódlás fogalmát kísérli meg meghatározni, illetve ehhez fűzni a különböző jogkövetkezményeket (mind a munkajogviszonyt, mind a kollektív munkajog viszonyait illetően).

Az Mt. a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást két esetben (esetcsoportban) állapítja meg: az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás esetében, illetve az „identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele” esetében. Utóbbi – az irányelvre utalva – erőforrások szervezett csoportja jogügyszőten alapuló átadásának-átvételének nevezi. Ez a megközelítés – noha elképzelhető lett volna következetesebb megoldás is – alapvetően kielégíti a magyar munkajoggal szemben támasztott jogharmonizációs igényt.

Az a körülmény, hogy a magyar tételes jog az állásfoglalásban kifejtetteken nyugszik (a közösségi jogi szabályokon túl), azt eredményezi, hogy bírói gyakorlatunk az elmúlt mintegy másfél évtizedben kialakította a jogutódlási tényállások megítélésének szempontjait. Ezek mind a jogutódlás alapjául szolgáló ügyszők, mind a gazdasági egység fogalma tekintetében irányelv-konformnak tekinthetők.

2. A munkajogviszony átszállása [Mt. 85/A. § (2) bek.]

⁸⁴⁷ Erre mutat a Ktv. 1. § (7) bek. a)-b) pontjában található fogalommeghatározás.

⁸⁴⁸ E vonatkozásban ld. az irányelv területi hatályával kapcsolatban mondottakat.

2.1. A munkáltatói jogutódlás központi szabálya: a munkajogviszony átszállása

A magyar munkajogi jogutódlási konstrukció jellegzetessége az 1. pontban említettek szerint az, hogy hiányzik belőle a jogutódlási tényállás és a jogutódlási joghatás következetes megkülönböztetése. Mindazonáltal kétségtelen, hogy a jogutódlási joghatás központi eleme az Mt. 85/A. § (2) bekezdésében foglalt – legutóbb 2006. január 1. napi hatállyal módosított – rendelkezés. E szabály rögzíti ugyanis [tartalmilag az irányelv 3. cikk (1) bek. első mondatának átvétele érdekében] a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását.

2.1.1. Az átszállással érintett munkajogviszonyok

a) Az irányelv 3. cikk (1) bek. első mondata úgy rendelkezik, hogy az átadót a gazdasági egység átszállásának időpontjában fennálló munkajogviszonyból (munkaszerződésből) származó jogok és köteleességek az átszállás alapján az átvevőre szállnak át. A szabály munkavállaló-védelmi természetű, az individuális munkajogi status quo fenntartására irányul.⁸⁴⁹ Látható, hogy a 2006. január 1. napjától hatályos magyar munkajogi rendelkezés változtatott a korábbi a 85/A. § (2) bekezdésén – az új b) pont beiktatásával. A törvény szövege korábban lényegében azonos volt az irányelv említett rendelkezésével.⁸⁵⁰ Az új b) pont beiktatására jogalkalmazási szempontból bizonyosan nem volt szükség. Olyan jogvitáról vagy szakirodalmi véleményről nincs tudomásunk, amelyben az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlásból folyó jogkövetkezmények lettek volna vitások, legalábbis abban az értelemben, mint amelyben az új b) pont rendelkezik. A jogalkotó feltehetően a magyar üzemátszállási konstrukció említett ellentmondását igyekezett kiküszöbölni.⁸⁵¹ A jogalkotói törekvés mögött az a vélekedés húzódott meg, hogy az irányelvi, illetve az Mt-ben is rögzített korábbi szabály az általános jogutódlás esetében pontatlan. Ezért mondja ki az új szabály, hogy az általános, illetve a jogelőd megszűnésével bekövetkező munkajogi jogutódlási helyzetben nemcsak a fennálló, hanem az annak időpontjában már megszűnt munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek is átszállnak a jogutód munkáltatóra. Ez egyrészt magától értetődő, másrészt azonban mégis értelmezési problémát vet fel. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a korábban megszűnt munkajogviszonyból származóan korábban már esedékessé vált munkavállalói vagy munkáltatói követelések, azaz igények maradhattak kielégítetlenül. Az általános jogutódlás ezen igényekre is kiterjed. Másrészt lehetséges, hogy a már megszűnt munkajogviszonyban fennállnak olyan – logikailag tisztán vagyoni - követelések, amelyek nem váltak esedékessé a munkajogviszony megszűnésekor. Az általános jogutódlás természetéből következik, hogy az ezek körében fennálló jogok, illetve

⁸⁴⁹ MünchArbR/Birk § 19 Rn. 236. Kevésbé jellemző az irodalomban, hogy az említett munkavállaló-védemi cél mellett arra is rámutassanak, miszerint a jogviszonyból származó munkáltatói jogok átszállása az átvevő munkáltató gazdasági érdekeit is kielégít(het)ik, hiszen a gazdasági egység megszerzése mögött az a várakozás is meghúzódik, hogy vele szemben sor kerül a munkavállalói teljesítésre. Erre a kérdésre a munkavállaló ellentmondási joga kapcsán visszatérünk.

⁸⁵⁰ Eltekintve attól, hogy az irányelv nem a „jogutódláshoz fűzte a jogutódlás joghatását”, hanem a gazdasági egység átadásához-átvételéhez.

⁸⁵¹ Erre utal a 2005. évi CLIV. tv. indokolása is.

kötelzettségek is a megszűnt jogalany általános jogutódát jogosítják, illetve kötelezik. Összességében úgy látjuk tehát, hogy a magyar jogutódlási konstrukcióhoz igazodni próbáló jogalkotói lépés jelentősége csekély: nem változtat az általános jogutódláshoz fűződő joghatásoknak sem elméleti, sem gyakorlati megítélésén.

b) A (2) bekezdés a) pontja (és az irányelv) a jogutódlás időpontjában fennálló munkajogviszonyokról rendelkezik. E megfogalmazás kettős vonatkozásban szorul értelmezésre. A fent az a) pontban mondottak szerint e szabály valójában a gazdasági egység átadásának-átvételének tényállással adekvát szabály, és lényegénél fogva egyrészt arra irányul, hogy kizárja a jogutódlással érintett munkajogviszonyok köréből azokat, amelyek az átadás-átvétel időpontjában nem kapcsolódnak a gazdasági egységhez. A munkajogviszonynak a gazdasági egységgel való kapcsolata korábban több okból is megszűnhetett, pl. magának a jogviszonynak a megszűnése okán, vagy a munkáltatónál korábban perfektuálódott szervezeti változtatás miatt. A gyakorlatban sajátos problémát okozhat, hogy a munkajogviszony és a gazdasági egység kapcsolata miként ítéltető meg. Jellemzőek azok az esetek, amikor a vállalkozás valamilyen egyébként funkcionális tevékenysége körében foglalkoztatott munkavállaló munkakörében (túlnyomórészt) az átszállással érintett gazdasági egységhez kapcsolódó tevékenységet végez. (Pl. a munkavállaló a pénzügyi, számviteli, munkaügyi jellegű munkakörben az adott gazdasági egység ügyeit intézi.) A probléma megítélésénél a gazdasági egység (üzem) fogalmából kell kiindulnunk. A gazdasági egység körében az erőforrásoknak meghatározott munkatechnikai cél érdekében való szervezéséről, működtetéséről van szó.⁸⁵² Amennyiben a munkavállaló tevékenysége nem tartozik az adott munkatechnikai cél megvalósítása körébe, úgy a munkajogviszonyt nem lehet a gazdasági egységhez fűződőnek, illetve az annak körében fennállónak tekinteni.

Megválaszolásra vár továbbá az a kérdés, hogy a szabály alkalmazásában mit kell a jogutódlás időpontjának tekinteni. A probléma az Európai Bíróság gyakorlatában is felmerült.⁸⁵³ Ennek áttekintése alapján azt mondhatjuk, hogy a jogutódlás időpontja, pontosabban a gazdasági egység és a munkajogviszonyok átszállásának időpontja a gazdasági egység jogosultjának a személyében bekövetkező tényleges változás időpontja. Másként: a munkajogviszonyok átszállása időben a tényleges munkáltatói döntési hatalom átvevő általi megszerzéséhez kapcsolódik. A jogviszonyból folyó jogok és köteleességek tehát nem a gazdasági egység megszerzésére irányuló ügylet létrejöttétől, hanem a munkáltatói irányítási jog⁸⁵⁴ tényleges gyakorlása lehetőségének időpontjától illetik/terhelik az átvevőt. Ugyanígy az sem lehetséges, hogy a jogok és köteleességek átszállásának időpontja a gazdasági egység fölötti tényleges hatalom megszerzését követő időpont legyen – még erre vonatkozó megállapodás esetén sem.

c) A munkajogviszonyban fennállhat olyan helyzet, amikor a feleket nem terheli főkötelezettségeik teljesítésének kötelessége. E helyzeteket munkajogunk a

⁸⁵² Ld. fent a gazdasági egység, illetve az üzem fogalmával kapcsolatban mondottakat.

⁸⁵³ A Daddy's Dance Hall, Berg és Bork ügyekben.

⁸⁵⁴ Kiss 2005, 178.

munkajogviszony szünetelésének nevezi. A szünetelés fogalmának tételes jogi meghatározása hiányzik (és mindig is hiányzott) munkajogunkból, ám a gyakorlat a szünetelés jellegzetes eseteinek tekinti azokat, amelyekben a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján átmenetileg mentesül a munkavégzési (és rendelkezésre állási) kötelezettsége alól (pl. gyermek gonodozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, betegség stb.).⁸⁵⁵ Ezekben az esetekben a gazdasági egység és a munkajogviszony közötti kapcsolat (átmenetileg) lazul, ám megszakadásáról nem beszélhetünk. Amennyiben a munkavállalói teljesítés a szünetelést megelőzően a gazdasági egységhez kapcsolódott, úgy annak átadása-átvétele révén a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek is átszállnak.⁸⁵⁶ A magyar bírói gyakorlat egyébként azonosan ítéli meg a szünetelő munkajogviszony és a jogutódlási helyzet együtállását. A LB a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság ideje alatt bekövetkezett jogutódlási tényállásban megállapította az átvevő munkáltatói minőségét.⁸⁵⁷

d) Lehetséges az is, hogy a munkavállaló ideiglenesen a munkáltató utasítása alapján végez munkát oly módon, hogy a gazdasági egységhez való kapcsolat átmenetileg szintén fellazul. Ilyen eset lehet a kiküldetés (Mt. 105. §), a kirendelés (Mt. 106. §) vagy ennek állásidőben való elrendelése (Mt. 150. §). Ezekben az esetekben a munkajogviszony nem szakad el a gazdasági egységtől, ezért az ilyen teljesítési időszakokban bekövetkező jogutódlás kihat a munkajogviszonyra.

e) A magyar munkajog nem differenciál a különböző munkajogviszony-típusok körében aszerint, hogy melyekre terjeszti ki a jogutódlási joghatást, és esetleg melyekre nem. Ezzel maradéktalanul teljesül az irányelv 2. cikk (2) bekezdésében megjelenő közösségi jogalkotói cél, mely az ún. atipikus munkajogviszonyok⁸⁵⁸ védelmében nem engedi kizárni a munkajogviszony fogalmi köréből azokat (noha a munkajogviszony fogalmi meghatározása a tagállamok hatáskörében van).⁸⁵⁹

2.1.2. A jogok és köteleességek ex lege átszállása

a) Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatából, és a 85/A. § (2) bekezdéséből folyóan a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek a maguk egészében szállnak át a jogutódra. Másként: kicserélődik a munkaszerződés alapján keletkezett kötelelem munkáltatói alanya.

b) A munkáltatói alanycsere ex lege következik be. Amint bemutattuk, a magyar munkajogi gyakorlatban talán a munkajogviszony törvény alapján való

⁸⁵⁵ Ld. Radnay 2004, 96.

⁸⁵⁶ Megítélésünk szerint ugyanakkor a szünetelés ideje alatt bekövetkezett szervezeti változás is érinti a szünetelő munkajogviszonyt. Előállhat tehát az, hogy az a teljesítési szünet ellenére elszakad a korábbi gazdasági egységtől.

⁸⁵⁷ BH 2000/467.

⁸⁵⁸ Ld. Bankó 2001, 409.

⁸⁵⁹ A munkaerő-kölcsönzés esetében a gazdasági egység értelemszerűen maga a kölcsönzési célt megvalósító egység, nem pedig a tényleges foglalkoztató (a kölcsönbe vevő) által szervezett erőforrások tekintendők ilyennek.

átszállásának elfogadása okozta a legtöbb jogalkalmazási nehézséget. Láttuk ugyanakkor, hogy a kötelmi pozíció törvény alapján való átszállása nem volt idegen a magyar magánjogi gondolkodástól, és éppen a szolgálati viszonyok körében találtunk erre vonatkozóan példát. Az *ex lege* átszállás eszméje napjaink polgári jogában is megtalálható.⁸⁶⁰ Az *ex lege* átszállás gondolati lényege tehát az, hogy a jogszabály bizonyos tényállások megvalósulásához azt a joghatást fűzi, hogy a munkajogviszonybeli jogok és kötelezettségek alanyát kicseréli.

c) Az *ex lege* átszállás más megközelítésben azt jelenti, hogy a jogutódlási joghatás bekövetkezése nem a felek nyilatkozatain nyugszik (hanem magának az üzemutódlási tényállásnak a megvalósulásán). Ez egy oldalról azt jelenti, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek alanyának megváltozásához nem szükséges a feleknek sem egy-, sem többoldalú jognyilatkozata. E jognyilatkozatok egyoldalúként a munkavállaló vagy a jogutód munkáltató hozzájáruló nyilatkozataként volnának elképzelhetők. Kétoldalúként a munkavállaló és a jogelőd vagy a jogutód közötti, illetve a két munkáltató közötti megállapodásként. Szóba jöhetne három oldalú megállapodás is, mint az átszállás jogalapja. Nyilvánvaló, hogy – az *ex lege* átszállásból folyóan – mindegyik említett jognyilatkozat irreleváns. Amint azt fent – a kilencvenes évektől kialakult bírói gyakorlat körében – bemutattuk, a LB e tárgykörben kezdetektől fogva konzekvens álláspontra helyezkedett. Ezt többnyire úgy fejezte ki, hogy „nincs szükség áthelyezésre”, vagy „áthelyezés nem jöhet szóba” a jogutódlási tényállásokban, azaz a jogutódlás jogalapja nem megállapodás. (Ugyanakkor nyilvánvaló a LB e megfogalmazásának célja: arra irányult, hogy az Mt. korábbi 209. §-ban az áthelyezéshez fűzött, a munkavállalóra számára a végkielégítés tekintetében kedvezőtlen szabályt kiiktassa.) E bírói gyakorlat minden vonatkozásban megfelel az irányelvi célkitűzésnek, és nyilvánvaló, hogy a jövőben is ezzel számolhatunk.

Az *ex lege* joghatás más oldalról felveti a jogutódlásra vonatkozó munkajogi szabály jogi természetének kérdését, közelebbről azt, hogy az Mt. 85/A. § (2) bekezdésének rendelkezése kogens vagy diszpozitív-e. Megítélésünk szerint a szabály kogens természetű, legalábbis abban az értelemben, hogy az átszállás joghatását a munkajogviszonyban álló felek nem zárhatják ki.⁸⁶¹ Ez mind a munkavállaló és a jogelőd, mind a munkavállaló és a jogutód között létrejött szerződés tekintetében irányadó. Az a megállapodás tehát, amely a 85/A. § (1) bek. a) pontjában írott tényállások megvalósulása esetére a kizárná a jogutód munkáltatói minőségét – semmis. Mindazonáltal kétségtelen, hogy a felek számára nincs elzárva a munkajogviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének lehetősége. Az sem lehet vitás, hogy érvényes a feleknek az a megállapodása is, amely a munkaszerződés módosítására irányul. Ilyen megállapodás létrejöhet a jogelőd és a munkavállaló között abban az értelemben, hogy a megállapodás mintegy kiveszi a munkavállalót a jogutódlással érintettek közül azzal, hogy a módosítás nyomán megszűnik a gazdasági

⁸⁶⁰ Jellegzetes esete a Ptk. 432. §, amely a bérlet tárgyának elidegenítése esetére tartja fenn a bérleti jogviszonyt a vevővel (ugyanígy a lakásbérlet esetében). Ld. Besenyei 2001, 1555.

⁸⁶¹ Ld. még alább a munkavállalói ellentmondási jog problémáját.

egységhez tartozása.⁸⁶² A módosító szerződés a jogutód és a munkavállaló között is létrejöhet, mégpedig a munkaszerződés (munkajogviszony) valamennyi elemét⁸⁶³ illetően. Az automatikus átszállás tehát semmiképpen nem jelenti a munkafeltételek szerződéses megváltoztatásának tilalmát, azzal ráadásul, hogy a szerződés-módosítás az átszállás időpontját követően azonnal hatályosulhat.

d) Az ex lege átszállás természetszerűleg azt is magával hozza, hogy nincs szó a munkajogviszony megszűnéséről és új munkajogviszony keletkezéséről. Ebből folyik a próbaidő kikötésének tilalma (a jogutódlást követő időtartamra).

2.1.3. Az automatikus átszállás eszméjének (alkotmányos szempontú) kritikája

A magyar munkajognak az automatikus átszálláson nyugvó megoldása feltétlen. Ez közelebbről azt (is) jelenti, hogy – amint Kiss György szemléletesen megfogalmazza⁸⁶⁴ - a munkavállalónak nemcsak a gazdasági egység átadására-átvételére, de saját munkajogviszonyának sorsára sincs befolyása. Ez a jelenség láthatóan nehezen fér össze a magánautonómia gondolatával, hiszen szemben áll a kötelem „relativitásának” elvével. Gyakorlatilag oda vezet, hogy – amint ezt a jogászai közvélekedésben tapasztalhatjuk – a munkavállalót az Mt. mintegy a jogügylet tárgyaként, nem pedig alanyaként kezeli.

Az említett körülmény kétségtelenül alapot adhat a jogintézménnyel szembeni „ellenérzésekre”.⁸⁶⁵ A munkajogviszonyok átszállásának automatizmusa tekintetében fennálló magyar munkajogi szabályozásnak és kialakult bírói gyakorlatnak alkotmányos szempontú kritikáját adja Lehoczky Kollonay Csilla.⁸⁶⁶ Tanulmányában az alkotmányos alapjogok munkajogban való érvényesülését vizsgálja és e körben a munkához való jog egyes aspektusait elemzi. Az elemzés elsősorban a munkajogviszony megszüntetése intézményének az Alkotmányból levezethető szabályozási követelményeit mutatja be, ám a szerző utal arra is, hogy a munkavállalás biztosításának avagy biztonságának és a munkavállalás szabadságának szoros összefüggését mutatják a munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok is. Megítélése szerint a munkavállalás szabadságának elemi garanciáját jelenti a munkajogviszony szerződéses alapja. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkavállaló (jogilag) szabad annak megválasztásában, hogy kivel, milyen feltételekkel létesít munkajogviszonyt. Ennek az eszmének – a szerző megítélése szerint – ellentmond az Mt. 85/A. § és az ahhoz kapcsolódó bírói gyakorlat.

⁸⁶² Ez a joghatás egyoldalú munkáltatói intézkedéssel is bekövetkezhet lényegében oly módon, hogy a munkáltató a munkavállalót (a munkaszerződés változatlan fennállása mellett) másik gazdasági egységbe osztja be.

⁸⁶³ Ld. Kiss 2005, 219.

⁸⁶⁴ Kiss 2005, 227.

⁸⁶⁵ Ezeknek az ellenérzéseknek a terméke a munkavállalói ellentmondási jog is, amely több európai ország munkajogában megtalálható, és amelyre alább kitérünk, illetve az Európai Bíróság gyakorlatával kapcsolatban is említettük.

⁸⁶⁶ Lehoczky Kollonay 2002, 293.

Kollonay Csilla az Mt. 85/A. § beiktatását követően azt állapította meg, hogy az Mt-módosítás homályban hagyta a jogalkotói szándékot abban a tekintetben, hogy az átruházáshoz, illetve a jogutódláshoz szükséges-e a munkavállaló hozzájárulása. A norma törvényi elhelyezése azt sugallta, hogy a munkaszerződés sajátos módosításáról⁸⁶⁷ van szó, amelyhez ennél fogva szükséges a munkavállaló beleegyezése, hiszen – állapítja meg – a törvény a módosítás főszabálya alól nem tett kivételt.⁸⁶⁸ Ugyanakkor rendelkezésnek a bírói gyakorlatban kialakult általános értelmezése szerint a munkavállaló köteles az átruházást tudomásul venni, azaz az „új munkáltatói hatalom alá rendelését” csak úgy kerülheti el, ha ő szünteti meg a munkajogviszonyt, vállalva az azzal járó valamennyi „veszteséget”. A szerző megállapítja, hogy e vonatkozásban az Európai Bíróság gyakorlatában is változás következett be, hiszen az általunk is említett Katsikas-ügyben a Bíróság lényegében tudomásul vette a BAG álláspontját.

A munkavállalói ellentmondási jog hiányát kifogásoló, illetve az automatikus átszállásnak az Alk. 70/B. §-ába ütközését állító véleményét Kollonay Csilla a BAG érvelésére alapítja. Ennek lényege az, hogy a Grundgesetz emberi méltóságot védő 1. és 2., valamint a foglalkozás szabad megválasztásának jogát biztosító 12. cikkeivel nem fér össze az automatikus átszállás gondolata, illetve BGB-beli szabályozása (a BGB 613a § ilyen értelmezése).⁸⁶⁹ Felhívja a figyelmet arra is, hogy a Günstigkeitsprinzip-ből is az következik, hogy a munkavállaló megakaszthassa az átszállást. A nyilatkozata tehát lényegében a törvénytől a munkavállaló javára való eltérésként jelenik meg.

E vonatkozásban mi inkább az AB korábban bemutatott (Kollonay Csilla által nem említett) álláspontjával⁸⁷⁰ értünk egyet. Megítélésünk szerint a munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetésének kogens szabállyal biztosított lehetősége okán nem valósul meg az alapjogsérelem. Más kérdés, hogy a határozott idejű jogviszonyokban ilyen munkavállalói megszüntetési lehetőség nincs. Ebből azonban nem az automatikus átszállás alapjogba ütközésére lehet következtetni, hanem sokkal inkább az Mt-nek a határozott idejű munkajogviszony munkavállaló általi korlátozott megszüntethetősége szabályainak alkotmányellenességére.⁸⁷¹

⁸⁶⁷ A szerző is láthatóan idegenkedik a kötelmi pozíció egészében való kicserélésének gondolatától. Úgy foglal állást – megítélésünk szerint pontatlanul –, hogy ebben a tényállásban egyidejű tartozásátvállalásról és engedményezésről van szó. Úgy véljük, hogy – legalábbis e fogalmak hagyományos kötelmi jogi értelmezésében – nincs szó ilyen jognyilatkozatokról a munkajogviszony tekintetében.

⁸⁶⁸ Uo. 293.

⁸⁶⁹ Wank szerint is a BGB 613a § alkotmánynak megfelelő értelmezése a BAG gyakorlatának alapja, ugyanakkor utal arra, hogy ezt az álláspontot az irodalom erősen vitatja. (Ennek oka egyébként az, hogy a német jogban több a kötelmi alany ex lege kicserélésre irányuló jogintézmény is van. Különösen ilyen a korábban már említett bérleti szerződés.) Wank jelzi azt is, hogy a BAG álláspontja is meglehetősen változékony az alkotmánykonform értelmezés tekintetében. Ld. MünchArbR/Wank § 124. Rn. 97.

⁸⁷⁰ 500/B/1994. AB határozat

⁸⁷¹ Nem beszélve arról, hogy ezek a szabályok ráadásul alapvetően életszerűtlenek is. Nyilvánvalóan bekövetkezhet a határozott idejű jogviszonyban is olyan körülmény, amelynek fennállta esetére meg kellene engedni, hogy a munkavállaló is szabaduljon a kötelemből – miként azt a munkáltató a 88. § (2) bekezdése alapján megteheti. A magyar munkajogban itt még a rendkívüli felmondás sem jöhet szóba, hiszen annak indoka csak a másik fél köteleltségzegése lehet.

2.2. A munkavállaló ellentmondási joga, illetve a munkavállalói teljesítés megtagadásának jogkövetkezménye

A német munkajogi fogalom (Widerspruchsrecht) átvételével a munkavállaló ellentmondási jogának szokás nevezni azt a munkavállaló számára nyitvaálló azt a lehetőséget, hogy a munkajogviszonyból folyó jogok és köteleességek automatikus átszállását jognyilatkozatával megakassza.⁸⁷² A BAG kezdetektől fogva és maradéktalanul keresztülvitte a Betriebsübergang megítélése kapcsán, hogy a munkavállaló a munkajogviszonynak a jogutódra való átszállását megakadályozhassa, illetve – ha az már megtörtént – visszaható hatállyal érvénytelenítse.⁸⁷³ Ez a bírói gyakorlat ugyanakkor számos jogalkalmazási problémát is felszínre hozott.⁸⁷⁴

A magyar tételes munkajog a munkavállaló ellentmondási jogát nem ismeri (el).⁸⁷⁵ A bírói gyakorlat szintén – következetesen - elzárkózik az ilyen tárgyú egyoldalú munkavállalói nyilatkozatok érvényességének elfogadásától.⁸⁷⁶ Munkajogunk tehát nem él az Európai Bíróság által elismert lehetőséggel, és nem engedi meg a joghatás munkavállaló általi megakasztását. Az eredeti munkavállaló-védelmi cél tehát a munkavállaló oldalán kötelezettséget is jelent. Nem kétséges, hogy ez a mindeddig maradéktalanul érvényesülő bírói gyakorlat konzekvens. Ha ugyanis a jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a maguk egészében szállan át, úgy ezek körében ott vannak a munkavállalói (teljesítési) kötelezettségek is, amelyek megszegése magával hozhatja az ilyenkor szokásos jogkövetkezményeket.⁸⁷⁷

Bírói gyakorlatunkban e következmények abban állnak, hogy a jogutód számára a teljesítést megtagadó munkavállalóval szemben szóba jöhet a munkáltatói rendkívüli felmondás (Mt. 96. §) is. A teljesítés megtagadása ugyanis az átszállás nyomán fennálló munkavállalói köteleességek megszegése. A munkavégzési, illetve rendelkezésre állási (esetileg egyéb) munkavállalói köteleességek megszegése kétségtelenül lényeges kötelezettség megszegése, illetve ebben az esetben a szándékosság magától értetődő, és rendszerint a köteleességszegés mértéke is jelentős.⁸⁷⁸ Megítélésünk szerint tehát itt a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló törvényi tényállások közül az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja jöhet szóba. A teljesítés megtagadása értelemszerűen a jogutóddal szemben következhet be, hiszen a magyar munkajog nem ismeri a munkavállalóval szembeni előzetes tájékoztatási

⁸⁷² Menze 2000, 22. Az ellentmondási jog társadalombiztosítási jogi megítélése is vitatott, különösen a munkanélküli ellátások jogában. Ld. Opitz 2001, 153.

⁸⁷³ MünchArbR/Wank § 124. Rn. 96.

⁸⁷⁴ Áttekinti Menze 2000, 2.

⁸⁷⁵ Szemben a BGB 613a § hatályos szabályával, amely ma már az említett tartós bírói gyakorlatot kodifikálva rögzíti az ellentmondási jogot. Ezt a német irodalom egyébként kogens (allseits zwingend) szabálynak tekinti, azaz az ellentmondási jogot nem engedi kizárni sem a munkáltató és a munkavállaló megállapodásában, sem kollektív szerződésben, sem pedig üzemi megállapodásban. Ld. MünchArbR/Wank § 124. Rn. 102.

⁸⁷⁶ Ld. a hivatkozott BH 1996/174., BH 1996/3. számú ügyeket.

⁸⁷⁷ A lengyel munkajog sajátos megoldást alkalmaz – az előzetes munkavállalói ellentmondási jog elismerése nélkül. A Kodeks pracy 23. cikk 4. §-a megengedi a munkavállalónak, hogy legfeljebb két hónappal a jogutódlást követően megszüntesse a munkajogviszonyt, mégpedig felmondási idő nélkül (hét napos átmeneti idővel). Amennyiben erre sor kerül, ezt úgy kell tekinteni, mintha a jogviszonyt a munkáltató szüntette volna meg. Látható, hogy a lengyel munkajog itt tekintettel volt az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének rendelkezésére is.

⁸⁷⁸ A rendkívüli felmondás bírói gyakorlatát napjainkig részletesen bemutatja Cséffán 2006, 256.

kötelezettséget, így a jogutódlás gyakorlatilag anélkül következhet be, hogy arról a munkavállaló egyáltalán tudomást szerezne. (Ebből persze az is következik, hogy az ellentmondási jog biztosításának csak abban az esetben van értelme, ha a jogszabály biztosítja a munkavállaló tájékoztatását is.)

Rá kell mutatnunk arra is, hogy – noha vitathatatlanul erős az említett alkotmányossági szempont – a magyar jog átszállási szabálya nemcsak munkavállalói érdekefektetésű. Utaltunk arra, hogy az irányelv szabálya ezzel szemben kifejezetten ilyen. Az Európai Bíróságnak a Katsikas-ügyben rögzített álláspontja szerint az irányelv célja a munkavállaló számára a jogviszony fennmaradásához fűződő érdek kielégítése, azaz nem ütközik a közösségi jogba az a nemzeti jogi megoldás, amely az erre irányuló jogot biztosítja ugyan, ám oly módon, hogy azt nem kapcsolja össze a munkavállalói köteleességek automatikus átszállásával. A magyar munkajog nem ilyen szemléletű, és az az említett alkotmányossági szempont sem érvényesül kellő erővel (azaz nem töri át a jogviszony egészben való ex lege átszállásának kizárólagosságát). A magyar munkajogi szabály mögött tehát – megítélésünk szerint összességében indokoltan – ott van az az érdekkiegyenlítő szempont is, hogy az átvevő munkáltató a védett munkavállalói érdekekkel szemben alappal bízhat a célszerű átvételi ügylet megvalósulásában. A gazdasági egység átvételének célja részéről ugyanis rendszerint az, hogy az annak körében megvalósuló tevékenység saját gazdasági érdekeinek kielégítését megvalósítsa. Mondhatnánk azt is, hogy a gazdasági egység megszerzése érdekében létrejött ügylet alapján nyújtott szolgáltatásának ellenértéke a szervezett funkcióképes erőforrások rendelkezésre bocsátása. Amennyiben a munkavállaló ellentmondási joga elismerésre kerülne, úgy ez meghiúsíthatná az említett (jogos) gazdasági, illetve jogügyleti érdekeknek a kielégülését, ráadásul oly módon, hogy a meghiúsulás tulajdonképpen objektív okból következne be. Úgy látjuk, hogy ez szétzilálná az üzleti forgalmat, súlyos jogbizonytalansági faktort jelentene. Ez még akkor is így van, ha napjaink munkaerő-piaci viszonyai között ennek gyakorlati valószínűsége viszonylag csekély. Az ellentmondási jogát gyakorló munkavállaló ugyanis azzal számolhat, hogy a gazdasági egység körébe tartozó erőforrások átadása-átvétele miatt a munkajogviszonya rendeltetését veszti, így annak munkáltató általi felmondására kerül sor.⁸⁷⁹

⁸⁷⁹ A munkavállalói ellentmondási joggal kapcsolatban – mellékesen – még két megfontolás is felvethető. Egyrészt az, hogy az gyakorolható rendeltetészerűtlenül (és tömegesen) is, lényegében annak érdekében, hogy a munkavállalók többszolgáltatást kényszerítsenek ki a jogelőd vagy a jogutód munkáltatóból. Ahogy később erre kitérünk, az ún. jogviszonyváltás joga lényegében (funkcionálisan) biztosítja a közalkalmazotti ellentmondási jogot, amely - úgy látjuk - magában hordozza az említett tömeges és visszaélészerű joggyakorlás lehetőségét. Másrészt az ellentmondási jog olyan célt is szolgálhat, hogy a munkavállalói követelések „átruházását” megakadályozza. Az automatikus átszállás ugyanis nincs tekintettel a jogutód vagyoni helyzetére, a munkavállalói igények kielégítésének fedezetét képező munkáltatói vagyonra (és egyébként a jogutód munkáltató tényleges helyzetének más jellemzőire sem). Az automatizmus tehát munkáltatóim oldalról is hordozza a rosszhiszemű ügyletek létrejöttének lehetőségét. Az ellentmondási jog elismerése a munkavállalóra olyan mérlegelési lehetőséget telepít, amelyben a munkáltatók tényleges (vagyoni) helyzete a mérlegelés tárgya – az esetleges munkavállalói igények kielégítésének esélyei szempontjából. Jól látható ugyanakkor, hogy az irányelv (és a magyar jog) a munkavállaló oldalán mutatkozó említett kockázatot másik jogintézmény segítségével igyekszik kiküszöbölni, illetve lagalább csökkenteni. Ez a munkáltatók egyetemleges felelősségének intézménye, de tulajdonképpen ilyen funkciója van a magyar munkajog kezesi felelősségi szabályának is. Utóbbi nem a jogutódlás megelőzően keletkezett munkavállalói igények védelmére irányul, hanem a jogutód működésével összefüggő – és a munkavállaló által rendszerint értékelhetetlen – kockázatot kezeli.

2.3. A munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyok jogi sorsa

Az irányelv tárgyi hatálya a munkajogviszonyokra (és a kollektív munkajog jogviszonyaira) terjed ki, ugyanígy a magyar munkajog szabályaié is.⁸⁸⁰ Sajátos problémát okoz ugyanakkor, hogy a munkajogviszonyokhoz a gyakorlatban kapcsolódhatnak olyan jogviszonyok is, amelyek kívül esnek ezen a körön, ám rendeltetésüknél fogva erős kapcsolatot mutatnak fel a munkajogviszonnyal. Ez az erős kapcsolat abban is kifejeződik, hogy e jogviszonyok alanyai azonosak a munkajogviszonyéival, illetve, hogy ezek kifejezetten a felek közötti munkajogviszonyra tekintettel jönnek létre, funkcionálisan is kapcsolódnak ahhoz. Nyilvánvaló, hogy igen sokféle ilyen jogviszony képzelhető el. E jogviszonyok jogutódláskori sorsának megítélésében a nehézséget az okozza, hogy a jogviszony alanyai közötti munkajogi kapcsolat a munkajogi jogutódlás bekövetkezése nyomán megszűnik. Maga a munkajogi jogutódlási szabály ugyanakkor nem érinti e jogviszonyokat. Az ebből folyó első lényeges következtetés tehát az, hogy a munkajogviszonyban való alanyváltás – erre vonatkozó jogszabály hiányában – általában nem hat ki a munkajogviszonyhoz közvetve vagy közvetlenül kapcsolódó más jogviszonyokra, azaz azokban nem megy végbe az alanycsere, a jogviszonyból származó jogok és köteleességek nem szállnak át a jogutód munkáltatóra. A problémakör vizsgálata azonban az említett általános megállapításnál differenciáltabb megközelítést igényel. Az alábbiakban az Mt. által is nevesített (szabályozott) jogviszonyokat⁸⁸¹ vizsgáljuk, illetve kitérünk a társadalombiztosítási jogviszonyra, valamint az egységes munkaügyi nyilvántartás kapcsán jelentkező problémára.

2.3.1. Az ún. versenytilalmi megállapodás sorsa

a) A versenytilalmi megállapodás munkajogunk viszonylag új intézménye. Az Mt. 1992. évi hatályba lépését megelőzően ilyen intézményt a magyar munkajog nem

⁸⁸⁰ De ld. a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségével kapcsolatban mondottakat.

⁸⁸¹ Radnay József tankönyvében „egyéb munkajogi szerződések” cím alatt emlékezik meg a tanulmányi szerződésről, a szövetkezeti tag munkajogviszony jellegű tagsági jogviszonya, illetve a bedolgozói jogviszony mellett (Radnay 2004, 97.) Ami az utóbbiakat illeti, azok nem a munkajogviszonyhoz kapcsolódó jogviszonyok, ezért részletesen nem tárgyaljuk őket. A munkajogviszony jellegű szövetkezeti tagsági jogviszonyban az 1992. évi I. tv. 63. §-a alapján az Mt. szabályait kell alkalmazni. Ezek körében a jogutódlás munkajogi szabályai is alkalmazandók. A részletek ismertetése nélkül is nyilvánvaló, hogy ez a szabály a jogutódlás körében differenciálatlan, és gyakorlatilag is felodhatatlan ellentmondáshoz vezet. Ennek oka, hogy a jogutódlás munkajogi szabályainak alkalmazása szétválaszthatja a szövetkezeti tagsági jogviszonyt a munkavégzésre irányuló kapcsolattól. Az új szövetkezeti törvény (2000. évi CXLI. Tv.) 59. § a szövetkezet és a tag közötti munkavégzésre irányuló jogviszonyt kizárólag munkajogviszonyként engedi fennállni. A jogutódlási szabályok alkalmazása itt aggálytalan tűnik, hiszen a munkavégzésnek önálló jogcíme (és jogviszonya) van. A bedolgozói jogviszonyra az Mt. felhatalmazása alapján kibocsátott 24/1994. (II. 25.) Korm. rendeletet kell alkalmazni anélkül, hogy azok mögött az Mt. szabályai figyelembe jönnének (kivéve a munkaügyi jogviták szabályait). Ebből következően a munkajogi jogutódlási szabályok alkalmazása nem jöhet szóba. Szembeötlő ugyanakkor, hogy az említett rendelet 7. §-a bedolgozói jogviszony megszűnése körében azonosan rendelkezik az Mt. (1994-ben hatályos) szabályaival. A 7. § b) pontja szerint a bedolgozói jogviszony megszűnik a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével. Az Mt. 86. §-ára támaszkodó analógia alkalmazása tehát itt is szóba jöhetne, ám ilyenről a magyar bírói gyakorlatban nem tudunk. Uralkodó felfogás szerint a bedolgozói jogviszony nem tekinthető a munkajogviszony egy fajtájának, illetve a bedolgozó munkavállalónak (Radnay 2004, 98.), ezért a jogutódlási szabályok az irányelv szerint sem alkalmazandók.

nevesített. Az arra vonatkozó szabályt hatályos jogunkban az Mt. 3. § (6) bekezdése tartalmazza - a 3. § (5) bekezdésére utalással. A jogintézmény a hazai munkajogi irodalomban viszonylag alacsony érdeklődést váltott ki, feldolgozottsága részleges.⁸⁸² Ez különösen szembeötlő a 3. § (6) bekezdés második mondata vonatkozásában.

Az uralkodó felfogás a munkavállaló (magatartási) kötelességei körében helyezi el a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére vonatkozó kötelességet, amely a munkajogviszony fennállása alatt – az Mt. 3. § (5) bekezdése alapján - terheli a munkavállalót. Tartalamilag elsősorban passzív magatartásban megnyilvánuló kötelességről van szó, amelynek alapján a munkavállaló tartózkodni köteles minden olyan magatartástól, amely a munkáltató piaci versenyhelyzetét rontaná.⁸⁸³ E kötelezettséget az irodalom rendkívül szélesen értelmezi.⁸⁸⁴ A szerzők általában rámutatnak a tisztességtelen piaci magatartásról szóló 1990. évi LXXXVI. törvénnyel való szoros összefüggésére.

b) A munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető munkavállalói magatartás megvalósulhat a munkajogviszony megszűnését követően is, nem utolsósorban annak révén, hogy a jogviszony megszűnését követően a munkavállaló szabadon rendelkezik munkaerejével, és ebben az időszakban egyébként már nem terheli az Mt. 3. § (5) bekezdésében foglalt kötelesség.⁸⁸⁵ Erre figyelemmel engedi meg az Mt. versenytilalmi megállapodás megkötését, amelynek alapján a munkavállaló a jogviszony megszűnését követő legfeljebb három éves időtartamra vállalhatja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartását.⁸⁸⁶ A megállapodás csak visszerthes szerződésként (megfelelő ellenérték fejében) érvényes;⁸⁸⁷ arra a polgári jog szabályait kell alkalmazni.⁸⁸⁸

c) Az irodalmi érdeklődés mellett viszonylag csekély a versenytilalmi megállapodás bírói gyakorlata is.⁸⁸⁹ Ez lényegében a munkavállalói magatartás ellenértékének nagyságára, illetve megfizetésének módjára és idejére, esetleg a munkavállaló szerződésszegéshez kapcsolódó kötelességeire korlátozódik. A

⁸⁸² A jelentős és folyamatos kereskedelmi jogi hagyományokkal rendelkező jogrendszerek nagy figyelmet fordítanak a jogintézményre, illetve annak a jogutódlási intézményrendszerrel való összefüggésére. Az általunk ismert legszélesebb körű feldolgozás Bossmann 1993. Ő egyébként a versenytilalmi megállapodás jogutódláskori sorsának tekintetében a BGB 613a § analóg alkalmazásának feltételeit látja fennállni. Ld. Bossmann 1993, 229.

⁸⁸³ Kiss 2005, 171., Lehoczkyne: Magyar munkajog I., 45.

⁸⁸⁴ Lehoczkyne id. mű 46.

⁸⁸⁵ Kiss 2005, 174. Kiss György jelzi a jogintézmény alkotmányos alapjogi összefüggéseit is. Utal arra, hogy az Alk. 9. § (2) bekezdésében, illetve 70/B. § (1) bekezdésében meghatározott alapjogok korlátozásának esetéről van szó a versenytilalmi megállapodás körében is. A német jogban ez az összefüggés különösen erős a Handelsgesetzbuch 74. §-ban szabályozott versenytilalmi kötelességgel kapcsolatban. Ld. Zöllner- Loritz 1992, 91.

⁸⁸⁶ A német Gewerbeordnung – a HGB 74-75. §§ mellett - 110. § szintén rendelkezik a versenytilalmi megállapodásról. Ld. Gründel – Tietze 2003, 182.

⁸⁸⁷ Prugberger Tamás utal arra, hogy egyes államokban a megállapodás ingyenesként is érvényes. Ld. Prugberger 2001, 482.

⁸⁸⁸ Az Mt. a megállapodás hatályosulásához korábban egyéb feltételeket is megkívánt: a munkajogviszony megszűnésén túl azt, hogy az a törvényben meghatározott jogcímenek következzék be. Jelenleg ilyen többletfeltételek nem érvényesülnek.

⁸⁸⁹ Áttekinti Radnay 2005a, 15., Cséffán 2006, 14.

megállapodás megszűnésével kapcsolatos bírósági határozatokkal csak elvétve találkozunk. Az egyik ilyen⁸⁹⁰ szerint a versenytildalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményekre. Az ügyben a munkáltató „felmentette” a munkavállalót a szerződésben vállalt versenytildalmi kötelezettség alól, azzal természetesen, hogy a kikötött ellenértéket sem kívánta megfizetni. Álláspontja szerint a felek megállapodása nem valósulhatott meg, mert a munkavállaló nem tudta volna veszélyeztetni a munkáltató jogos gazdasági érdekeit még akkor sem, ha a munkajogviszony megszűnését követően azonnal más azonos tevékenységű munkáltatónál vállal is munkát. Mivel pedig az ellenérték csak a szerződés szerű teljesítéséért jár, a munkáltató jogszerűen tagadta meg annak megfizetését. A felek megállapodásának értelmezésével kapcsolatban a LB a Ptk. 207. §-át hívta fel. Annak alapján a munkajogviszony megszűnésekor mindkét felet kötelezettség terhelte, hiszen a megállapodás nem rendelkezett arról, hogy a munkáltató korlátozhatja a munkavállaló későbbi (szerződés alapján vállalt) tevékenységét. A LB megítélése szerint tehát a versenytildalmi megállapodás megkötésekor bizonyos kockázatot hordoz mindkét fél számára. (E kockázat nyilvánvalóan a körülmények esetleges jövőbeni megváltozásával függ össze.) Ennek okán a megkötéskor számba venni elmulasztott körülményekre nem lehet hivatkozni, azaz ezekre tekintettel a felek nem mentesülhetnek a kötelezettségeik alól. A megállapodás tehát a feleket kötötte és annak egyoldalú megszüntetésére nem volt lehetőség. Egy másik határozat⁸⁹¹ a versenytildalmi megállapodás felek általi módosításának lehetőségét állapította meg. A felek elállási jogának kikötéséről több határozat is rendelkezett.⁸⁹² Ezek szerint az elállás joga a munkáltatót – ilyen kikötés esetén is - csak a munkavállalói teljesítést megelőzően illeti meg a Ptk. 320. § (1) bekezdése alapján. A LB határozata⁸⁹³ a munkajogviszony megszűnéséhez kapcsolódóan foglalkozott a versenytildalmi megállapodás sorsával, és úgy foglalt állást, hogy a feleknek a munkajogviszony megszüntetésére irányuló megállapodása a versenytildalmi megállapodást önmagában nem szünteti meg.

d) A jogutódlás és a versenytildalmi megállapodás viszonya mögötti probléma háttérben az áll, hogy a versenytildalmi megállapodás, mint polgári jogi szerződés, illetve az annak alapján fennálló (tartós) jogviszony szorosan kapcsolódik a munkajogviszonyhoz. E kapcsolat egyrészt abban mutatható fel, hogy a jogviszonyok alanyai azonosak,⁸⁹⁴ másrészt abban, hogy a versenytildalmi megállapodás hatályba lépésének feltétele a felek közötti munkajogviszony megszűnése.⁸⁹⁵

⁸⁹⁰ BH 2001/339.

⁸⁹¹ Idézi Radnay 2005a, 15.

⁸⁹² Uo., 16., valamint EBH 2001/559.

⁸⁹³ EBH 2001/559.

⁸⁹⁴ Az Mt. rendelkezéséből megítélésünk szerint az következik, hogy a versenytildalmi megállapodás legkésőbb a munkajogviszony megszűnéséig jöhet létre érvényesen, hiszen ebben az időpontban megszűnik a felek munkáltatói, illetve munkavállalói minősége, és ennél fogva nem állnak at Mt. 3. § (6) bekezdés hatálya alatt. A munkajogviszony megszűnését követő megállapodás jogellenes azért is, mert – az Mt. kivételes szabálya hiányában – korlátozza a munkavállaló piacra lépését. Számunkra itt most csak azok a tényállások érdekesek, amelyekben a versenytildalmi megállapodás már a jogutódlás időpontját megelőzően létrejön.

⁸⁹⁵ Zöllner a munkajogviszony megszűnéséhez kapcsolódó jogkövetkezmények körében a „vereinbarte Nachwirkungen” körébe sorolja a versenytildalmi megállapodást. Ld. Zöllner – Loritz 1992, 284.

e) A jogutódlás tényállásai közül az általános jogutódlási esetek nem okoznak problémát a jogintézmény megítélése körében. Az általános jogutódlás esetében ugyanis a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és köteleességek is átszállnak a jogutód munkáltatóra. A munkajogi probléma tehát kifejezetten az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontjában említett tényálláshoz kapcsolódik. Lényege abban foglalható össze, hogy a gazdasági egység átadásához-átvételéhez kapcsolódóan az annak körében fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutód munkáltatóra szállnak át, míg a versenytilalmi kötelezettség a jogelőddel szemben terheli (terhelné) a munkavállalót. A két jogviszony tehát valójában magának a törvénynek a rendelkezése folytán kerül egymással alapvető ellentmondásba. A munkavállaló ugyanis általában éppen a munkáltató piaci versenytársa javára lesz köteles a teljesítésre, míg a korábban megkötött versenytilalmi megállapodás célja éppen ennek kizárása volt. Figyelemre méltó, és az intézmény funkcióját is illusztráló elemzést végez Kallenbach az üzemátszállás nyomán kialakuló érdekhelyzetről.⁸⁹⁶ Elsőként arra mutat rá, hogy a versenytilalmi megállapodás a munkavállaló szakmai előmeneteli lehetőségeit erősen korlátozza. Ebből folyik az a munkavállalói érdek, hogy a tilalom időtartama korlátozott legyen, illetve az üzemátszállás esetében a munkavállalóra nézve szűnjék meg. A szerző ugyanakkor úgy látja, hogy ez a munkavállalói érdek a jogalkotó által már figyelembe vétetett: a szerződés csak – viszonylag rövid – határozott időre szólhat. Megítélése szerint az üzemátszállás (legalábbis a szerződéskötés kori állapothoz képest) nem hozhat a munkavállaló számára további hátrányokat. A német jogi szabályozás alapján azt is megállapítja, hogy a munkavállaló számára érdekes az, hogy a jogutódlást követően ki a versenytilalmi kötelezettség jogosultja, illetve a díj megfizetésének kötelezettje. Összességében úgy látja, hogy a munkavállaló számára nincs különös jelentősége a szerződéses alany (esetleges) változásának. A jogelőd munkáltató oldaláról szemlélve a dolgot az állapítható meg, hogy amennyiben ő az üzem átadásával-átvételével a gazdasági tevékenységével felhagy, úgy a versenytilalom fenntartásához fűződő érdeke elenyészik. Amennyiben tevékenységét tovább folytatja, úgy az említett érdek fennmarad. A jogutód munkáltató oldalán az az érdek mutatható fel, hogy – mivel a gazdasági tevékenységet ő folytatja tovább – a versenytilalmi megállapodás hatályban maradjon. Elvben nyitva áll új szerződés megkötésének a lehetősége is, ám a jogutód helyzete lényegesen gyengébb, hiszen a munkajogviszony automatikusan száll át rá, így a versenytilalmi kötelezettséggel kapcsolatos feltételeit nem tudja bevonni a munkaszerződéses alku körébe. Nyilvánvaló, hogy a jogutódnak lényeges érdeke fűződik a versenytilalom „rentabilitásához”.⁸⁹⁷

f) A versenytilalmi kötelezettség jogutódláskori megítélése szempontjából több tényállási konstelláció vizsgálható. Ezek közül – a magyar jogban – kettő érdemes említésre.⁸⁹⁸

⁸⁹⁶ Kallenbach 1997, 38.

⁸⁹⁷ A szerző később kiterjeszti vizsgálati szempontjait más érdekekre, pl. nemzetgazdasági érdekekre, a munkavállalói kollektíva érdekeire, azonban ez most számunkra kevésbé lényeges. Ld. Kallenbach 1997, 43.

⁸⁹⁸ Kallenbach hivatkozott munkájában többet is említ, ám ezek mind a német kereskedelmi jog sajátos szabályozásából következnek. Ld. Kallenbach 1997, 45.

fa) Az első eset az lehet, hogy a versenytildalmi megállapodás létrejöttét követően a felek között még fennálló munkajogviszonyban következik be a jogutódlás, pontosabban a gazdasági egység átadása-átvétele. Ebben az esetben tehát a versenytildalmi megállapodást megkötő felek között a munkajogviszony megszűnik. A magyar jog nem tartalmaz olyan szabályt, amelynek alapján a versenytildalmi megállapodásból folyó jogok és kötelességek is átszállnának a jogutódra.⁸⁹⁹ A magyar jog élesen leválasztja a munkajogviszonytól a versenytildalmi kötelezettséget; utóbbira a polgári jog szabályait rendeli alkalmazni. Megítélésünk szerint – tekintettel arra, hogy a polgári jog szabályai még analógia (pl. bérleti szerződés) alkalmazása esetén sem hozhatják magukkal a versenytildalom átszállását – a körülmények lényeges megváltozása a jogelőd munkáltató számára megnyitja az elállás jogát (egyezően a vázolt magyar bírói gyakorlattal).

fb) A második lehetséges tényállás az, hogy a jogutódlást követően a felek között fennmaradt a versenytildalmi kötelezettség,⁹⁰⁰ majd a (jogutóddal fennálló) munkajogviszony ezt követően megszűnik. A mondottakból az következik, hogy a felek kötve vannak a megállapodáshoz: a munkajogviszony megszűnését követően beáll a munkavállaló teljesítési kötelezettsége (és szokványos esetben a jogelőd munkáltatóé is).

g) A magyar jognak a versenytildalmi megállapodásból folyó jogokban és kötelességekben való utódlást kimondó szabályának hiánya nem zárja ki, hogy az érintett felek megállapodjanak a szerződésnek a jogutóddal való fenntartásában, azaz mintegy megújítsák a kötelmet. Megítélésünk szerint engedményezésnek a munkáltatói oldalon helye van, illetve – a munkavállaló hozzájárulásával – tartozásátvállalásnak is.

2.3.2. A tanulmányi szerződés sorsa

A munkajogviszonyhoz kapcsolódó másik Mt. által szabályozott kötelem a tanulmányi szerződés alapján létrejött jogviszony. A tanulmányi szerződés Mt-beli szabályozása meglehetősen ellentmondásos. Az is erősen vitatható, hogy helye van-e egyáltalán a munkakódexben, hiszen a tanulmányi szerződés nemcsak egyébként munkajogviszonyban álló felek között jöhet létre, és gyakorlatilag tömegesen létre is jön.⁹⁰¹ Az Mt. tehát tulajdonképpen – a magyar munkajog elmúlt évtizedes tradíciói nyomán – önálló szerződéstípust hozott létre, azzal, hogy a szerződéstípus részletes szabályainak kidolgozását elmulasztotta. Kézenfekvő a kérdés, hogy az Mt. által nem szabályozott kérdésekben milyen szabályokat kell alkalmazni a tanulmányi szerződés

⁸⁹⁹ A német jogban ezzel szemben az a felfogás az uralkodó, hogy a versenytildalmi kötelesség munkajogviszonybeli mellékkötelezettség, amelyre ezért alkalmazni kell a BGB 613a § rendelkezését. Kallenbach 1997, 51.

⁹⁰⁰ Értelemszerűen azzal, hogy a jogutód számára végzett tevékenység nem minősül szerződészegésnek.

⁹⁰¹ Ezekkel az esetekkel nem foglalkozunk, hiszen dolgozatunknak nem tárgya a tanulmányi szerződés intézményének feldolgozása. A munkajogviszony nélküli tanulmányi szerződés esetében az utóbbi időszakban a nyújtott kedvezmények adójogi és társadalombiztosítási jogi megítélése került előtérbe, mert gyakori, hogy a tanulmányi szerződést közeli hozzátartozók közötti viszonyban alkalmazzák a munkáltatók (vagy a munkáltatók vezetői). Ld. az 1994/38., 1998/61., 1999/12., 1999/165. APEH iránymutatásokat.

tekintetében. Kifejezett tételesjogi szabály hiányában a bírói gyakorlatra⁹⁰² támaszkodhatnánk e kérdés megválaszolásában, azonban a legfelsőbb Bíróságnak ilyen értelmű döntését nem ismerünk. A bírói gyakorlatban természetesen a tanulmányi szerződés megszegésével, illetve megszűnésével kapcsolatos jogviták fordulnak elő. Ezek körében a LB a tartós polgári jogi kötelekknél szokásos módon értelmezi az Mt. szabályait, illetve e kötelmi viszonyok körében érvényesülő elvek alkalmazásával pótolja az Mt. joghézagait.⁹⁰³

A LB gyakorlatát áttekintve elsőként azt kell megállapítanunk, hogy e gyakorlat a tanulmányi szerződés és a vele párhuzamosan fennálló munkajogviszony jogi sorsának a szétválasztására irányul. Ez különösen szembeötlő a munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetében. A LB e körben többször azt fejtette ki, hogy a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése önmagában nem szünteti meg a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket.⁹⁰⁴ Hasonló értelmű a LB-nak az a megközelítése, amely szerint a tanulmányi szerződésben vállalt idő eltelte előtti áthelyezéshez való munkáltatói hozzájárulást nem lehet a támogatás visszatérítéséről való lemondásként értelmezni.⁹⁰⁵ A munkajogviszonynak a munkavállaló általi megszüntetése általában a tanulmányi szerződés megszegésének jogkövetkezményeit hozza magával, hiszen annak tartalmi lényege éppen a munkajogviszony meghatározott időn át való fenntartása.

Az említett bírói gyakorlat alapján arra a következtetésre kell jutnunk, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a tanulmányi szerződéses jogok és kötelezések átszállásáról nem beszélhetünk. Itt természetesen az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjának jogutódlási tényállásairól van szó. (Nyilvánvaló, hogy az általános jogutódlás esetében - éppen ellenkezőleg - a tanulmányi szerződéses kötelezések is átszáll a jogutódra, és ezért ez sem elvi, sem gyakorlati problémát nem okoz.) Bírói gyakorlatunk alapján azt sem mondhatjuk, hogy az analógia alkalmazásával kötötte volna a tanulmányi szerződéses jogviszony sorsát a munkajogviszonyhoz.

Amennyiben a tanulmányi szerződéses jogok és kötelezések átszállásról nem beszélhetünk, annyiban tehát azt kell mondanunk, hogy a munkajogi kapcsolatnak a felek közötti megszűnése a tanulmányi szerződés sorsát (önmagában) nem érinti: az a munkajogviszonynak a jogutóddal való létrejöttétől függetlenül a jogelőddel marad fenn. Tekintettel azonban arra, hogy a munkajogviszony átszáll a jogutódra, a tanulmányi szerződéses kapcsolat a felek számára rendeltetését veszti. Olyan ok merül tehát fel, amely mindkét fél oldalán kétségessé teszi a jogi kapcsolat eredetileg fennállott szerződési célját.

⁹⁰² Áttekinti Cséffán 2006, 332.

⁹⁰³ Találkozunk olyan esettel, illetve állásponttal is, amely a tanulmányi szerződés megszegése esetében az Mt. kérélelősségi szabályait látja alkalmazni (a kár fogalma tekintetében). Ld. MÉ 2005, 38. A szerződésesség körében a bírói gyakorlat könnyebb helyzetben van az alkalmazandó jogot illetően, hiszen az Mt. egyébként meglehetősen lyukas szabályai ezt a kérdést viszonylagos részletességgel rendezik.

⁹⁰⁴ Pl. BH 2000/176. Azonosan: MÉ 2004, 188., illetve a munkavállaló (közalkalmazott) visszatérítési kötelezettségével kapcsolatosan MÉ 2003, 262.

⁹⁰⁵ BH 2000/250.

A LB – noha az Mt. ilyen szabályt nem tartalmaz – a tanulmányi szerződés felmondását lehetségesnek látja, mégpedig lényegében polgári jogi jogelvek mentén. A kilencvenes évek végén született határozatában⁹⁰⁶ azt fejtette ki, hogy a felek a tanulmányi szerződést általában határozott időre, a tanulmányok időtartamára kötik. Az ilyen – tehát határozott időre szóló – szerződés felmondása a munkáltatóra súlyos terhet róó esetben indokolt. Ilyen ok lehet a LB szerint az átszervezés, ám nem abban az esetben, ha az csak az érintett munkavállaló munkajogviszonyát érintette. Korábban a LB azt is leszögezte,⁹⁰⁷ hogy a munkavállaló oldalán felmerült súlyos ok (az egészségi állapot megromlása) nem tekinthető a tanulmányi szerződés megszegésének.

Megítélésünk szerint a gazdasági egység átadása-átvétele a tanulmányi szerződés tekintetében olyan súlyos oknak tekinthető, amely megnyitja mindkét fél számára a szerződés felmondásának jogát.⁹⁰⁸ Az annak teljesítésére való lehetőség ugyanis a munkáltató oldalán a dolog természetéből folyóan (általában) elesik. Később persze sor kerülhet a felek között új munkajogviszony létesítésére, ám ez nem érinti az előbb mondottakat. A munkavállaló általi felmondás gyakorlásához fűződő érdek ugyanakkor csekély, hiszen a támogatásokban bízva tanulmányokat kezdett, illetve folytat. A felmondás jogát azonban itt is feltételeznünk kell, hiszen az új munkáltatóhoz fűződő kötelezettségei az ő oldalán is súlyos oknak tekinthetők: a tanulmányi szerződés teljesítése munkaviszonyának elvesztésével járhat.

Amennyiben a jogutódlás a tanulmányi szerződésnek abban a létszakában következik be, amelyben a felek közötti a munkajogviszony már annak alaján áll fenn, illetve teljesül, úgy – eltérő megállapodás vagy engedményezés hiányában - a munkavállaló mentesül a jogutóddal szemben a munkajogviszony fenntartásának kötelezettsége alól, hiszen ilyen kötelezettség csak a jogelőddel szemben terhelte.

2.3.3. A társadalombiztosítási jogviszony sorsa⁹⁰⁹

A magyar társadalombiztosítási jog jellegzetessége, hogy ún. integrált társadalombiztosítási rendszert hoz létre.⁹¹⁰ Az integráltság annak ellenére fennáll, hogy a kilencvenes években két nagy társadalombiztosítási ágazat, az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás alakult ki. Az integrált rendszer sajátossága, hogy a társadalombiztosítás kedvezményezetti körének meghatározása is egységes, pontosabban a biztosított minőség a Tbj. szerint mindkét ágazat tekintetében bekövetkezik⁹¹¹ – a törvény által meghatározott mögöttes jogviszonyok fennállta

⁹⁰⁶ BH 1999/86.

⁹⁰⁷ BH 1991/492.

⁹⁰⁸ Szóba jöhet természetesen a munkáltató általi tartozásátvállalás (a munkavállaló hozzájárulásával). Az engedményezés esetében a munkavállalói teljesítési kötelezettség jogosultja a jogutód lesz.

⁹⁰⁹ Az irányelv 3. cikk (4) bekezdése a (kötelező) társadalombiztosítási rendszeren kívüli ún. üzemi biztosító pénztárak tárgyában rendelkezik. A magyar jog ezt az intézményt nem ismeri, így a rendelkezés átvételét nem érintjük.

⁹¹⁰ Czúcz 1989, 45.

⁹¹¹ A társadalombiztosítási rendszer részletes elemzését mellőzzük, így a kedvezményezetti minőség problematikájával sem foglalkozunk. Annyit említünk ehelyütt, hogy a kedvezményezetti kör a magyar társadalombiztosítási jogban lényegében aszerint differenciált, hogy az adott személy az ellátásoknak mely körére jogosult. Ezen az alapon szokás megkülönböztetni biztosítottakat (valamennyi ellátásra jogosultakat),

esetében. A Tbj. 5. § (1) bek. a) pontja szerint (a legtágabban értelmezett) munkajogviszonyban álló személyek biztosítottak. Biztosítotti minőségük a munkajogviszony keletkezésétől annak megszűnéséig áll fenn – ex lege.⁹¹² A munkajogi jogutódlás esetében tehát a biztosítotti minőség folyamatos fennállásáról beszélhetünk, nincs tehát annak megszakadásáról, hiszen a jogelőd munkáltatóval fennálló jogi kapcsolat megszűnésének jogi pillanatában létrejön a jogutód munkáltatóval való jogi kapcsolat. Miként a munkajogviszonyt, úgy az annak alapján fennálló biztosítotti minőséget is folyamatosnak kell tekinteni.

Ettől persze megkülönböztetendő az a probléma, hogy a munkáltatónak milyen bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettsége⁹¹³ van a jogutódlás bekövetkezéséhez kapcsolódóan. A nyilvántartási és adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése körében a Tbj. azt tartja szem előtt, hogy a foglalkoztatói bejelentési kötelezettség a vele fennálló jogviszonyra vonatkozik (relatív). A Tbj. 44. § (3) bekezdése szerint a foglalkoztató az „általa foglalkoztatott biztosított” adatait, illetve a jogviszonnal kapcsolatos adatokat köteles bejelenteni. A bejelentés időpontjára vonatkozó szabályok körében a 44. § (3) bekezdés a) pontjában rendelkezik a törvény arról az esetről, ha a „jogviszony nem előzetes megállapodás alapján jött létre”. Erre az esetre – főszabályként – a jogviszony létrejöttét (első napját) követő 15 napon belül teljesítendő bejelentési kötelezettséget ír elő. Látható, hogy a munkajogi jogutódlási tényállás az említett szabály hatálya alá tartozik; a jogutód a kötelezettségét aszerint köteles teljesíteni. A (3) bekezdés b) pontjának szabálya a jogviszony megszűnését követő 8 napon belüli bejelentési kötelezettséget ír elő. Megítélésünk szerint – az a) pontból folyóan – kifejezett rendelkezés hiányában is ezt a szabályt kell alkalmazni a jogelőd kötelezettsége tekintetében.⁹¹⁴

Megemlítjük még, hogy társadalombiztosítási jogunk szakított azzal a szemlélettel, hogy – miként arra fent a történeti részben utaltunk – az üzemutódlás szabályait a társadalombiztosítási járulékkötelezettség esetében is alkalmazni rendelje. A járulékgigények tehát az általános jogutódlás esetében átszállnak a jogutódra, azonban az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontjában említett tényállás megvalósulásához nem fűződik ilyen jogi hatás. A járulékkötelezettségek tehát a jogutódlást követően is a jogelőd kötelezettségei – értelemszerűen az általa a biztosítottak nyújtott

illetve egyes ellátásokra jogosult személyeket. Utóbbiak köre önmagában is differenciált, ugyancsak aszerint, hogy mely ellátásra jogosult az érintett (a Tbj. 15., 16., 34., 39. § alapján). Ld. Molnárné 2004, 15.

⁹¹² Ld. Fabók – Prugberger 2005, 54., Berke – Hatvani 2001, 54. Megemlítjük, hogy a társadalombiztosítási jogviszony alapvető elméleti kérdéseinek kifejtését Czúcz Ottó 1989. évi monográfiájában végezte el; az azt követő időben megjelent munkák ezen nem létek túl, illetve nem hoztak új elemet e tanokba. Megítélésünk szerint a magányugdíjpénztárak megjelenése a jogviszonyelmélet alapvető téziseit is érintette, különösen az ex lege jogviszonykeletkezés általánosnak tekintett szabálya tekintetében. Itt ugyanis – a több biztosító európai modellekben szokásos – szerződéskötési kötelezettség alapján bekövetkező biztosítotti minőségről van szó.

⁹¹³ Ld. Barát 2006, 108.

⁹¹⁴ A magányugdíj-rendszerben a bejelentési kötelezettség mögöttes szabályai – az 1997. évi LXXXII. Tv. 3. § (5) bekezdése alapján – a Tbj. szabályai. Megítélésünk szerint a pénztártagnak a foglalkoztató irányában fennálló bejelentési kötelezettségére vonatkozó a 22. § (4) bek. d) pontjában foglalt szabályokat a jogutódlás esetében is alkalmazni kell, annak ellenére, hogy annak kifejezett szabálya csupán a biztosítotti minőség keletkezésére vonatkozik.

járulékköteles jövedelmek alapján (ideértve a jogviszony megszűnését követően a jogviszonyra tekintettel megfizetett jövedelmeket is).⁹¹⁵

2.3.4. Az egységes munkaügyi nyilvántartás

A 2003. évi XCIV. tv. – az Ft. módosításával – létrehozta az egységes munkaügyi nyilvántartási rendszert. Az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozása több célt szolgált, egyebek mellett az európai közösségi jog alapján fennálló adatszolgáltatási kötelezettség teljesítését, a munkaviszonyra vonatkozó információs önrendelkezési jog érvényesítését, illetve a munkaügyi ellenőrzési rendszer hatékonyságának növelését.⁹¹⁶ Az egységes nyilvántartás az Mt. hatálya alá tartozó munkajogviszonyokra vonatkozó – törvényben meghatározott – adatok nyilvántartására szolgál. Ezek között a munkavállaló adatai mellett megtalálhatók a munkáltató adatai, illetve a munkajogviszony kezdete és megszűnése időpontjára vonatkozó adatok is.

A nyilvántartás számára a munkáltató köteles (a törvényben meghatározott módon, illetve időpontban) adatot szolgáltatni. Ennek a bejelentési kötelezettségnek a teljesítésére vonatkozó részletes szabályokat a törvény felhatalmazása⁹¹⁷ alapján a kormány állapítja meg. A 67/2004. (IV. 15) Korm. rendelet (alább: rendelet) 2. § (6) bekezdésének rendelkezése érinti a bejelentési kötelezettséghez kapcsolódóan a munkajogi jogutódlás kérdését is.

Az Ft. 57/E. § (1) bek. szerint a munkáltató a legkésőbb a munkába lépés napjáig köteles bejelenteni a munkaviszony létrejöttének időpontját,⁹¹⁸ illetve a megszűnést vagy megszüntetést követő napon a megszűnés időpontját. A rendelet 2. § (6) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást a bejelentés szempontjából úgy kell tekinteni, hogy a jogelőd munkáltatóval fennálló munkaviszony megszűnik, és a jogutód munkáltatóval új munkajogviszony létesül. Látható, hogy a rendelet fikciót alkalmaz: a jogutódlást megszűnésként, illetve új jogviszony keletkezéseként fogja fel. A jogutódlás munkajogi szabálya a munkajogviszony fennmaradásának tételét mondja ki, pontosabban a jogok és köteleességek átszállását. A „munkajogviszony nem szűnik meg” tétel tulajdonképpen a LB szóhasználatában alkalmazott fordulat. Munkajogi szempontból mindenesetre a jogviszony változatlan fennmaradásának elvéből kell

⁹¹⁵ A 2002/107. számú állásfoglalás (APEH Értesítő 2002/11.) a jogutódlást követően a volt munkavállalónak megfizetett mozgóbér és prémium utáni járulékfizetési kötelezettség tárgyában keletkezett. Az állásfoglalás alapjául szolgáló tényállásban gazdasági társaságba való vagyonevitellel jött létre a jogutód munkáltató, illetve szálltak át a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek. Az állásfoglalás szerint a jogelőd által a jogutódhoz átkerült munkavállalók részére kifizetett juttatások megítélésénél aggályos, hogy a jogelőd fennálló munkajogviszony hiányában fizet meg jövedelmet a volt munkavállalónak. Az állásfoglalás szerint e juttatások nem fizethetők ki – legalábbis nem a munkajogviszonyhoz kapcsolódó jogcímenek. Az állásfoglalás ezekben az esetekben a többes jogviszonyban állókra vonatkozó rendelkezéseket látja alkalmazandónak. Megítélésünk szerint ez az álláspont téves. Itt ugyanis jellegzetesen a jogviszony alapján annak megszűnését követően megfizetett jövedelmekről van szó, ezért a Tbj. 18. § (5) bekezdését kell alkalmazni.

⁹¹⁶ Ft. 57/B. §

⁹¹⁷ Ft. 58. § (10) bek.

⁹¹⁸ Számunkra a nyilvántartásra vonatkozó szabályok részletes elemzése most szükségtelen, így azt a problémát sem érintjük, hogy a munkába lépésig a munkajogviszony létre sem jöhet.

kiindulnunk, azonban ez nem jelenti azt, hogy a munkaügyi nyilvántartás tekintetében ne volna kézenfekvő az említett (fikciós) szabály. Ez azt a célt szolgálja, hogy a nyilvántartásból megállapítható legyen a mindenkori munkajogviszonyban álló felek személye, illetve a közöttük fennálló (fennállott) jogi kapcsolat időtartama. A bejelentési kötelezettség ezért - törvényben meghatározott tartalommal – mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltatót terheli.

3. A felmondási védelem [Mt. 89. § (4) bek.]

a) Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése tartalmazza a jogutódlási tényállásban alkalmazott felmondásvédelemre vonatkozó rendelkezést. Az Mt. szintén meghatároz ilyen értelmű szabályt, hatályos jogunkban (1999. augusztus 17. napi hatállyal) a 89. §-ban, a rendes felmondás cím alatt. A magyar munkajog rendes felmondási konstrukciójából következően⁹¹⁹ értelemszerű, hogy a szóban lévő szabályok csak a munkáltatói rendes felmondás esetében alkalmazandók, hiszen a munkavállalói rendes felmondás tekintetében közömbös annak indoka.⁹²⁰

b) Az Mt. felmondásvédelmi intézményrendszere⁹²¹ körében elsősorban a munkáltatói indokolási kötelezettség érdemel figyelmet. Ebből a szempontból szokás ún. kötött és kötetlen felmondási rendszereket megkülönböztetni. Előbbieket általánosságban az jellemzi, hogy a munkáltatói rendes felmondás csak a jogszabályban megjelölt indokon alapulhat, míg az utóbbinak az a jellegzetessége, hogy a rendes felmondás indokaként minden olyan indok szóba jöhet, amely okszerűen támasztja alá a munkajogviszony rendeltetésének elvesztését. A magyar munkajog rendszerét Radnay József relatíve kötöttnak mondja.⁹²² Ez a relatív kötöttség a felmondási tilalmak és korlátozás(ok) fennállásán alapul. Az Mt. 89. § (3) bekezdése látszólag kötött felmondási (indokolási) rendszerre utal, ám ez megítélésünk szerint csak látszólagos. Ez annak tudható be, hogy az említett rendelkezés olyan lehetséges felmondási okcsoportokat jelöl meg, amelyekeken kívül eső okok el sem képzelhetők, különösen a munkáltató működésével összefüggő okoknak, mint szóba jöhető okcsoportnak a megjelölése folytán.

A munkáltatói rendes felmondás indokolásával kapcsolatban tehát – legalábbis szempontunkból – nem az Mt. 89. § (3) bekezdése a lényeges szabály, hanem az indokolás tartalmára vonatkozó rendelkezések. Az Mt. 89. § (2) bekezdése a megjelölt indok valóságának és okszerűségének követelményét támasztja. Maga az Mt. – az említett (3) bekezdésen túl – az indokolással kapcsolatos tartalmi kellékeket nem ismer. A magyar bírói gyakorlat ebben a tekintetben immár tartósan a LB Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalására támaszkodik. Ennek részletes bemutatásától

⁹¹⁹ Maga az Mt. ilyen utalást nem tartalmaz, azaz általában a rendes felmondást említi a szóban lévő szabályhelyen.

⁹²⁰ Nem érintjük azt a problémát, hogy ez vajon kizárja-e a munkavállalói rendes felmondás rendeltetésellenességének megállapíthatóságát. Véleményünk szerint egyébként nem. Az ezzel ellentétes vélekedés alapja az, hogy amennyiben a joggyakorlás indokát nem kell megjelölni, illetve az közömbös, annyiban fel sem merülhet a rendeltetészerűség kérdése.

⁹²¹ Kiss 2005, 236., Radnay 2004, 212.

⁹²² Radnay 2004, 212.

eltekintünk, csupán a szempontunkból lényeges elemekre korlátozódunk.⁹²³ Az állásfoglalás mentén kialakult bírói gyakorlat szerint a munkáltató a rendes felmondást olyan (valós) tényrel köteles megindokolni, amelyből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára nála a továbbiakban miért nincs szükség (okszerűség). A bírói gyakorlatban számos jellegzetes ok, illetve okcsoport alakult ki. Ilyenek a munkáltatónál végrehajtott (az adott munkajogviszonyt érintő) szervezeti változások, a munkáltató gazdálkodásával összefüggő körülmények, az ún. minőségi csere, a munkavállaló magatartásával, illetve képességeivel kapcsolatos (alkalmassági) okok.

c) Az Mt. 89. § (4) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás „önmagában” nem lehet a munkáltatói rendes felmondás indoka. Az említett 95. számú állásfoglalás alapján kialakult bírói gyakorlat fényében – megítélésünk szerint – az Mt. szóban lévő rendelkezése nem rendelkezik újszerű tartalommal, és ennyiben tulajdonképpen felesleges is. Látható, hogy annak beiktatását az irányelvnek való formális megfelelés inspirálta. Meggyőződésünk szerint e szabály nélkül sem fogadná be a magyar bírói gyakorlat önmagában(!) a jogutódlást, mint felmondási okot.⁹²⁴ Az ugyanis önmagában nem mutat fel olyan körülményt, amely arra utalna, hogy az adott munkavállaló munkájára a jövőben nincs szükség. Éppen ellenkezőleg: a gazdasági egység identitásának megőrzése éppenhogy arra utal, miszerint annak működéséhez a munkavállaló munkájára szükség van.⁹²⁵

d) Az Mt. „önmagában” fordulata ugyanakkor az irányelv 4. cikk (1) bek. második mondatában megjelenő közösségi jogalkotói cél átvételére utal.⁹²⁶ Ez az irányelvi rendelkezés kifejezetten arra irányul, hogy a munkáltatói rendes felmondás szokásos okaira alapított megszüntetés lehetőségét ne zárja el. Ez egyébként nyilvánvalóan keresztülvihetetlen és életszerűtlen is volna, különösen azért, mert a munkajogi jogutódlási tényállások gyakran hordoznak olyan elemeket, amelyek a munkajogviszonyok bizonyos köre fenntartásának okszerűtlenségére utalnak. Az irányelv tehát a gazdasági, műszaki, szervezeti-szervezési okra alapított felmondás lehetőségét kifejezett rendelkezéssel fenn kívánja tartani. Az Mt. megközelítéséből ugyanez a jogalkotói szándék tűnik ki. Azt mondhatnánk, hogy a bírói gyakorlatunkban kialakult és elfogadott felmondási indokok tehát még a jogutódlási

⁹²³ Az állásfoglaláson alapuló gyakorlatot kiemelkedő részletességgel mutatja be Cséffán József. Ld. Cséffán 2006, 203.

⁹²⁴ Tekintsünk el most attól, hogy az Mt-nek ez a megfogalmazása pontatlan: helyesebb volna a gazdasági egység vagy az üzem átruházásáról beszélni.

⁹²⁵ Az AVRAG lépdául egyáltalán nem tartalmaz rendelkezést az irányelv szóban lévő szabályának átvételére, ennek ellenére az uralkodó álláspont szerint az osztrák munkajog felmondásvédelmi szempontból irányelvkonform helyzetben van. A következő lábjegyzetben említendő értelmezési probléma ugyanakkor ott is fennáll (a német felmondásvédelmi rendszerrel való strukturális azonosság miatt). Ld. Holzer – Reissner 1998, 106.

⁹²⁶ At Mt-nek az a megoldása kétségtelenül szerencsésebb, illetve egyértelműbb, mint a BGB 613a § (4) bekezdése. Utóbbi az üzemátzállás miatt („wegen”) közölt felmondásokról rendelkezik. Ez a jogszabályi fordulat a felmondásvédelmi szabály jogi természetével kapcsolatos igen terjedelmes irodalmi polémiát indukált, amelynek lényege az üzemátzállás tényének (súlyának és jelentőségének) megítélése a felmondási indokok körében. Áttekintve az irodalmi álláspontokat, egyrésztől tulajdonképpen az okozatosság különböző felfogásai tűnnek elő, másrészt a (munkáltatói oldalról) szubjektív vagy objektív megközelítés különbözőségei. Ld. Lipinski 2001, 26. Wank álláspontja szerint a felmondás jogellenességének megállapításához nem elegendő az „objektív kauzalitás” alkalmazása. Felfogása szerint a BGB védelmi szabályának hatályosulása lényegében eljárási (bizonyítási) kérdés. MünchArbR/Wank § 125. Rn. 20-21.

tényállásokban, lényegében azoktól függetlenül megalapozhatják a munkáltatói rendes felmondást. Ezek az okok – magától értetődően – mind a jogelőd, mind a jogutód oldalán fennállhatnak, azaz a rendes felmondás mind a jogutódlás előtt, mind pedig utána jogszerű (lehet).

e) A felmondás lehetséges okai közül külön is megemlítjük a munkáltató, illetve a gazdasági egység tevékenységének megszűnését. Nyilvánvaló, hogy ez a jogelőd esetében okozhat problémát. Korábban úgy fogalmaztunk, hogy a gazdasági egység megszüntetése és átadása-átvétele alternatívák. A (jogelőd) munkáltató döntési hatalma tehát abban az értelemben nem korlátozott,⁹²⁷ hogy felhagyjon a gazdasági egység körében kifejtett tevékenység folytatásával. A „bezárt üzem nem üzem”: annak körében megszűnnek az üzem (a gazdasági egység) fogalmi elemei, azaz nem valósul meg többé materiális és immateriális erőforrások meghatározott munkatechnikai cél érdekében való egyesítése, szervezése, működtetése. Ebből folyóan az ilyen „üzem” nem is tartozhat a jogutódlási szabályok hatálya alá. Ezekben az esetekben sor kerül a munkajogviszonyok megszüntetésére⁹²⁸ vagy olyan értelmű módosulására, hogy azok kikerülnek a gazdasági egységből, az azzal való kapcsolatuk megszűnik. (A munkavállalót másik szervezeti egységben foglalkoztatják tovább.) Megjegyezzük, hogy az említett szervezeti változás nem feltétlenül igényel szerződés-módosítást, hanem megvalósulhat a munkáltató egyoldalú irányítási jogának gyakorlásával is.

f) A felmondás érvényessége szempontjából említésre méltók még a felmondási tilalmak és korlátozások. A tilalmak jogi természete az, hogy az azokban rögzített tényállás fennálltának ideje alatt a rendes felmondás joga nem gyakorolható. E tilalmak megítélésében⁹²⁹ szakirodalmi vita jellemzően nem mutatható ki. A felmondási korlátozás intézménye az Mt. 89. § (7) bekezdésében található. Ennek természete megítélésünk szerint az, hogy a jogalkotó a felmondás lehetséges indokainak körét korlátozza. A rendes felmondás indokaként csak különös indok jöhet szóba. E különös indok fogalmának értelmezését a LB Munkaügyi Kollégiumának 10. számú állásfoglalása tartalmazza, lényegét tekintve azzal, hogy azokat az okokat tekinti ilyennek, amelyeknek fennállta a jogviszony fenntartását aránytalanul elnehezíti vagy egyenesen lehetetlenné teszi. Álláspontunk szerint az Mt. 89. § (4) bekezdésében a jogutódlásra vonatkozóan megtalálható szabály felmondási korlátozás természetű. Lényege ugyanis az, hogy a felmondás lehetséges indokait korlátozza. (Ha a korlátozás a mondottak szerint a magyar bírói gyakorlat fényében egyáltalán értelmezhető.)

g) Az irányelv 4. cikk (1) bekezdés második albekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az első albekezdésben rögzített felmondásvédelmi célú

⁹²⁷ Eltekintve most a munkavállalói érdekképviseleti szervekkel szemben fennálló tájékoztatási és konzultációs köteleességtől.

⁹²⁸ Magától értetődő, hogy a rendes felmondás esetén a felmondási idő alatt bekövetkezett jogutódlás kiterjed a felmondással érintett munkajogviszonyokra is. A dolog természetéből folyóan ilyenkor lehetséges, hogy a feleknek már nincs teljesítési kötelezettségük (legalábbis a fő köteleességeiket illetően).

⁹²⁹ Ld. Kiss 2005, 240., Radnay 2004, 214. Megemlítjük, hogy a szakszervezeti tisztségviselő ún. munkajogi védelmének jogi természete ugyanakkor vitás. Kiss György kritikával illeti az ebbéli bírói gyakorlatot. Ld. Kiss 2005, 241. Eltérően Radnay 2004, 215.

szabályt ne terjesszék ki azokra a munkavállalókra (munkajogviszonyokra), amelyekre a tagállam jogi szabályozása és gyakorlata szerint egyébként sem vonatkozna felmondási védelem. E tekintetben a magyar munkajogban kizárólag az Mt. 87/A. § (1) bekezdésében meghatározott nyugdíjas munkavállaló jöhetne szóba, akivel szemben nem érvényesül sem az indokolási kötelezettség, sem a felmondási tilalmak, illetve korlátozás. A 89. § (4) bekezdésének gyakorlatilag jelentéktelen szabálya okán azonban e kérdésnek sincs jelentősége; a magyar jog különös szabályt nem is tartalmaz.

4. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése átvételének mellőzése

a) Az irányelv 4. cikke a gazdasági egység átszállásához kapcsolódóan a munkajogviszonyok megszüntetésének kérdéseiről rendelkezik. Amint láttuk, az (1) bekezdés a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésére vonatkozó szabályokat tartalmazza, lényegében azzal, hogy a munkáltatói felmondás lehetséges indokai közül kizárja a gazdasági egység átadását-átvételét. A 4. cikk (2) bekezdése a munkajogviszony megszüntetéséről (nemcsak egyoldalú jognyilatkozattal való megszüntetéséről) rendelkezik arra az esetre, ha az átruházás okán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára.⁹³⁰

b) A magyar munkajog az irányelv említett rendelkezésének átvételére irányuló kifejezett szabályt nem tartalmaz. Ennek indokára utaló körülményt az irányelv átvételét célzó jogszabályokban, illetve azok indokolásában nem találhatunk. Ennélfogva azt kell feltételeznünk, hogy a jogalkotói vélekedés szerint az Mt. egyébként kielégíti az irányelvben megfogalmazott követelményt. Az alábbiakban ezt vizsgáljuk.

ba) A gazdasági egység átvételét (a jogutódlást) követően a munkafeltételek változása több okból bekövetkezhet. Ezek közül elsőként említésre méltó a felek általi módosítás. Ez a szóban lévő irányelvi szabály alkalmazása szempontjából figyelmen kívül marad, ugyanis ez nem alapozhatja meg a munkavállaló általi munkajogviszony-megszüntetését, illetve ha arra sor is kerül, úgy nem állítható, hogy az az átszállás, illetve az abból következő feltétel-változás okán következett volna be.

bb) A munkáltató által az átszálláshoz kapcsolódóan eszközölt munkafeltétel változtatás esetében e változtatás jogszerűen bekövetkezhet az által, hogy a munkáltató az irányítási jogkörében változtatja a munkafeltételeket. Megítélésünk szerint a munkavállaló ezeket túrni köteles – egyébként mind az átszállást megelőzően, mind pedig azt követően. A munkajogviszony munkavállaló általi jogszerű megszüntetésére e munkáltatói magatartások nem adnak alapot, ezért az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének esetleges alkalmazása szóba sem jöhetne.

bc) A LB a BH 1996/504. számú határozatban azt fejtette ki, hogy a jogutódlás megállapítását nem zárja ki a munkavállalónak nem teljesen változatlan feltételekkel való továbbfoglalkoztatása. Az ügy tényállása a bb) pontban mondottakat támasztja

⁹³⁰ Az ún. constructive dismissal intézménye.

alá. A jogutódlás megvalósítása nyomán ugyanis a felperes munkáltató szerződéses munkakörébe tartozó feladatok változtak, ami a magyar bírói gyakorlat szerint nem tekinthető a munkaszerződés „egyoldalú”, azaz jogellenes módosításának. A LB megítélése szerint a munkavállalónak teljesítenie kellett volna e feltételeket, amelyek egyébként a megváltozott feladatokhoz igazodó képzettség megszerzésében állottak volna. Ennek hiányában a munkáltató jogszerűen mondta fel a munkaszerződést. Látható, hogy a LB nem tekintette jogellenes változásnak az említettet, illetve nem tekintette jogellenesnek a munkáltatói megszüntetést.

bd) A magyar munkajog a munkáltató általi „egyoldalú módosítást” jogellenesnek tekinti, amely ellen a munkavállaló jogorvoslattal élhet (az Mt. 202. §-ban meghatározott 30 napos határidőben). Megítélésünk szerint az egyoldalú, azaz jogellenesen végrehajtott munkafétel-módosítás megalapozza a munkavállaló részéről a munkajogviszony rendkívüli felmondással való megszüntetését (feltéve természetesen ha a munkáltatói magatartás a „jelentős”⁹³¹). Az erre vonatkozó szabályok alkalmazása kétségtelenül kielégíti az irányelv azon követelményét, mely szerint a megszüntetést úgy kell tekinteni, mintha az a munkáltató részéről következett volna be. Ezt támasztja alá az Mt. 96. §-ának koncepciója, mely szerint ilyen esetekben a munkavállaló jogosult a felmondási időre járó átlagkeresetére, végkielégítésre, illetve követelheti esetlegesen felmerülő kárainak a megtérítését is.⁹³²

be) A munkáltató magától értetődően tehet a munkaszerződés módosítására, illetve a munkafeltételek ilyen jogcímen való megváltoztatására irányuló ajánlatot. A jogutódlás nyomán ugyanis előállhat az, hogy az új gazdálkodási-szervezeti viszonyok ilyen változtatást indokolnak. Az ajánlat elfogadása esetén létrejön a munkaszerződés módosítása (ba). Amennyiben a munkavállaló az ajánlatot elutasítja, úgy a munkáltató belekényszerül(het) a munkáltatói rendes felmondásba, amelynek révén az irányelv szóban lévő célkitűzése teljesül.

c) Sajátos problémát jelent a magyar munkajogban a kollektív szerződés alapján bekövetkező munkafétel változás (Mt. 40/A. §).

ca) Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése kiveszi a kollektív szerződéses munkafeltételek közül a munkarendet. Megítélésünk szerint – amint fent jeleztük – ez a megoldás a közösségi jogba ütközik. Az említett rendelkezés tehát oda vezet, hogy a jogutódlás nyomán a munkavállaló munkaidő-beosztása lényegesen megváltozhat, akár hátrányára is. A korábban kollektív szerződésben rögzített munkarend megváltoztatása ütközhet például a munkavállaló szociális, családi körülményeivel összefüggő életvitelével, sőt egyenesen (szubjektíve) el is lehetetlenítheti számára a jogviszony fenntartását, azaz belekényszerítheti a munkavállalói rendes felmondásba.

⁹³¹ Ld. Cséffán 2006, 256.

⁹³² Ezt támasztja alá a BH 2002/686. számú határozat is. Ebben a LB arra az álláspontra helyezkedett, hogy a „felek a munkavégzés helyét is csak közös megegyezéssel módosíthatják.” A munkavállaló tehát nem köteles az eredeti munkaszerződéstől eltérő teljesítési helyen munkát végezni, illetve az erre a körülményre alapított munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenes.

Ebben a tényállásban az irányelv által megcélzott védelem láthatóan hiányzik. Megítélésünk szerint az irányelv rendelkezéseit is alkalmazni kellene.⁹³³

cb) Az Mt. 36. § (4) bekezdéséből folyóan a jogutódlás időpontjától alkalmazni kell a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződést a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében. A 40/A. § rendelkezéseiből folyóan itt most azt az esetet kell vizsgálnunk, hogy a joegődnél nem volt hatályban kollektív szerződés. Amennyiben ugyanis volt, úgy az abban foglalt munkafeltételeket - az imént említett munkarend kivételével – fenn kell tartani, illetve ha a jogelődre és a jogutódra is kiterjed kollektív szerződés hatálya, úgy a munkavállalóra kedvezőbbet kell alkalmazni. Utóbbi – alább általunk vitatott – szabályból az következik, hogy a munkavállaló hátrányára való lényeges eltérés nem jöhet szóba. Elképzelhető tehát, hogy a jogutódlás időpontjától alkalmazandó kollektív szerződés a munkavállalóra lényegesen hátrányos munkafeltételeket állapítson meg, mint amelyek a jogelődnél (a jogutódlást megelőzően) voltak alkalmazandók. Az Mt. 13., 76. §-ból, illetve a 82. § (2) bekezdéséből folyóan a kollektív szerződés a munkaszerződésben foglalt feltételeket nem ronthatja le; a 85/A. § (2) bekezdéséből is ez folyik. Lehetséges azonban, hogy a korábban a jogelő munkáltatónál kialakult gyakorlat,⁹³⁴ illetve egyoldalú munkáltatói intézkedés alapján kialakult feltételek változnak meg. Ebben az esetben – legalábbis az említett európai bírósági gyakorlatot szem előtt tarva – megint azt kell mondanunk, hogy a magyar munkajogban szabályozási hézag van, amelyet jogalkotási lépéssel kellene kitölteni.⁹³⁵

5. A jogelő tájékoztatási kötelessége a jogutóddal szemben [Mt. 85/A. § (3) bek.]

a) Az irányelv rendelkezései körében 1998-ban jelent meg a hatályos 3. cikk (2) bekezdése. Ez a tagállamok számára csupán lehetőséget biztosít a jogelő munkáltató tájékoztatási kötelezettségének előírására. A tájékoztatási kötelezettség a jogutóddal szemben terheli a jogelőt. Ilyen kötelezettség előírása azonban nem járhat olyan jogkövetkezménnyel, hogy a tájékoztatásnak konstitutív hatálya volna: annak teljesítése vagy elmulasztása nem érintheti a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásának joghatását, illetve a munkáltatók felelősségével kapcsolatban a 3. cikk (1) bek. második albekezdésében említett szabály alkalmazását.

⁹³³ Nehéz volna állást foglalni a közvetlen alkalmazhatóság kérdésében, ám véleményünk szerint ennek a feltételei fennállnak. Újabb irodalmunkból ld. Blutmann 2006, 12. Véleményünk szerint a közvetlen hatály és a közvetlen alkalmazhatóság disztinkció általa alkalmazott megkülönböztetése magával hozza a munkajogi jogvitában való alkalmazást. Nem tartozik dolgozatunk tárgykörébe a kérdés részletes vizsgálata, de megjegyezzük, hogy az Európai Bíróságnak a munkaidőre vonatkozó közösségi szabályok értelmezése és alkalmazása körében született ítéletei új megvilágításba helyezhetik az irányelv közvetlen alkalmazhatóságának (és közvetlen hatályának) kérdését. Ld. Bíró 2006, 36. Az általa felhívott európai bírósági ítéleteket követően újabbak is születtek ebben a tárgykörben (a közzé még nem tett Dellas-ügy, illetve a Personallrat der Feuerwehr Hamburg ügy), amelyek tovább erősítik a közvetlen hatályt.

⁹³⁴ A munkáltatónál kialakult gyakorlat természetének mikénti (esetleg munkajogi jogforrásként való) felfogása sem érinti lényegesen ezt az álláspontot. Ld. Zöllner – Loritz 1992, 67.

⁹³⁵ Birk véleménye a német munkajoggal kapcsolatban hasonló. Megítélése szerint, noha a szóba jöhető esetek a német jogban is igen csekély számúak lehetnek, ez nem mentesíti a jogalkotót a német munkajog harmonizálásának kötelessége alól. Ld. Birk MünchArbR/Birk § 19. Rn. 250.

b) A magyar jogalkotó élt az irányelvben biztosított lehetőséggel: a 85/A. § (3) bekezdése tartalmazza a tájékoztatási kötelezettség szabályát, ideértve a tájékoztatás deklaratív természetére vonatkozó szabályt. Meg kell jegyeznünk, hogy e rendelkezés valójában nem is munkajogi tárgyú, hiszen túlmutat az Mt. által szabályozott jogviszonyokon, hiszen két munkajogviszonyban egyébként nem álló alany közötti viszonyt szabályoz. E két alany között általában van jogügyleti kapcsolat, hiszen rendszerint megállapodásuk alapozza meg a gazdasági egység átvételét. Ez a kapcsolat azonban nem feltétlenül áll fenn: amint bemutattuk, mind a magyar, mind az európai bírósági gyakorlat rendkívül szélesen értelmezi a megállapodás (jogügylet) fogalmát, ezért lehetséges, hogy a jogelőd és a jogutód (az átadó és az átvevő) között közvetlen kötelmi viszony nincs. Azt mondhatjuk tehát, hogy

- amennyiben a felek közötti kapcsolat hiányzik, úgy e köteleesség nem terheli a jogelőd munkáltatót,
- amennyiben a jogutódlás az általános jogutódlás rendjén valósul meg, úgy a köteleesség értelemszerűen nem állhat fenn, hiszen a jogutódlás időpontjában a jogutód még nem jött létre. (Itt megint olyan szabállyal állunk szemben, amelyik a magyar jogutódlási konstrukció általánosnak szánt szabálya ugyan, ám nyilvánvaló, hogy csak a jogutódlási esetek egy részében alkalmazható.)

c) A jogalkalmazás számára a legalapvetőbb problémát a tájékoztatási kötelezettség tartalma adja. (Az időpontja nem; ezzel kapcsolatban csak annyit jegyzünk meg, hogy a tájékoztatásnak a gazdasági egység tényleges átadását-átvételét, azaz a munkáltatói hatalom jogosultjának tényleges megváltozását megelőzően kell bekövetkeznie.) Az Mt. rendelkezése csak utaló szabályt tartalmaz azzal, hogy a jogelődnek az átszállással érintett munkajogviszonyokban fennálló jogokról és kötelezettségekről kell tájékoztatnia a jogutódot. E rendelkezés megítélésünk szerint oly általános, hogy a gyakorlat számára alkalmazhatatlan, legalábbis komoly értelmezési problémákat vet fel.⁹³⁶ Azt is mondhatnánk, hogy ennyiben a magyar munkajog nem teljesíti azt az irányelvi követelményt, mely szerint a tagállamoknak „alkalmas eszközöket”⁹³⁷ áll módjukban bevezetni a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére. Az Mt. általános (az irányelv rendelkezését szó szerint átvevő) szabálya nem segíti elő a rendelkezés funkciójának megvalósítását, nevezetesen azt, hogy a munkajogviszonyok átszállása szempontjából lényeges körülményekről a jogutód kellő időben értesüljön.

Megítélésünk szerint a tájékoztatási kötelezettségnek tartalmilag egyrészt a munkajogviszonnyal kapcsolatos lényeges körülményekre kell kiterjednie. E körbe tartoznak a munkaszerződés szükséges tartalmi elemei, ideértve a jogutódlással érintett munkavállalók lényeges adatait. A tájékoztatási kötelezettség e tekintetben a munkaszerződések átadásával teljesíthető. Másrészt lényegesnek kell tekintenünk a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség tárgykörébe tartozó adatokat. Itt a köteleesség teljesítése a tájékoztató iratok átadásával teljesülhet. Harmadrészt azonban léteznek

⁹³⁶ Láthatóan egyébként munkajogunk egyik olyan tényállásáról van szó, amelyben az Mt. 3. § (4) bekezdés első mondata szerint törvény tesz kivételt a munkáltató ún. adatközlési tilalma alól. Ebben az esetben tehát a munkavállalóra vonatkozó tények, adatok kiszolgáltatása harmadik személynek nemcsak jog, hanem köteleesség is.

⁹³⁷ geeignete Massnahmen, appropriate measures

olyan, az átszállással érintett munkajogviszonyokból származó jogok és köteleességek, amelyek nem tartoznak az előbbi körbe, ám a jogutódlás szempontjából lényegesek (lehetnek). Ilyenek elsősorban a felek közötti jogviszonyban esedékessé vált munkáltatói vagy munkavállalói követelések, valamint – ha ezt nem kollektív szerződés szabályozza – a munkarend, illetve munkaidő-beosztás.

d) A magyar munkajogban az említett jogelőd kötelezettségnek nincs közvetlen szankciója. Birk megítélése szerint az Európai Bíróságnak az „effet utile” kérdésben követett gyakorlata alapján ez nem is szükséges.⁹³⁸ Megítélésünk szerint ez nem zárja ki azt, hogy a felek a gazdasági egység átvételére irányuló szerződésükben szankcionálják a köteleiséget, illetve a polgári jognak az adott szerződéstípushoz kapcsolódó, illetve általános szabályai alkalmazandók (a felek együttműködési kötelezettsége körében).

6. A munkáltatók felelőssége

6.1. A munkáltatók egyetemleges felelőssége [Mt. 85/A. § (4) bek.]

a) Az irányelv korábbi szabálya szerint a tagállamok rendelkezettek úgy, hogy az átadó az átszállás időpontját követően is köteles legyen helytállni a munkaviszonyból származó kötelezettségekért az átvevő mellett. Ezt a rendelkezést precizizálta a hatályos 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése. Eszerint a tagállamok az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségét írhatják elő az átszállás időpontja előtt az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokban keletkezett követelésekkel szemben. A magyar jogalkotó alkalmazta ezt a lehetőséget – szemben például a munkáltatói fizetésektelenség esetére biztosítással. Utóbbi az irányelv 3. és 4. cikk szabályainak alkalmazása alól enged kivételt. Az Mt. tehát a munkavállalói (hitelezői) pozíciót erősítő szabályt a munkáltatói felelősség körében átvette, ám az azt gyengítőt (a fizetésektelenség esetére) nem. (Ld. alább a 7. pontot.) Ez a megközelítés egyébként összességében is jellemzőnek mondható a magyar munkajog jogharmonizációs lépéseire.⁹³⁹ Az Mt. 85/A. § (4) bekezdése a munkáltatók egyetemleges felelősségét rögzíti a jogutódlást megelőzően keletkezett kötelezettségekért, a jogutódlást követő egy éven belüli igényérvényesítés esetén.

b) Az Mt. említett szabálya tekintetében is nyilvánvaló, hogy a magyar jogutódlási szabály az említett konstrukciós sajátosságából folyóan itt is pontatlan: az egyetemleges felelősség szabálya nem alkalmazható azokban a jogutódlási tényállásokban, amelyekben a jogelőd a jogutódlás időpontjában megszűnik,⁹⁴⁰ azaz az egyetemleges felelősség folytán előálló munkavállalói védelem a gazdasági egység

⁹³⁸ MünchArbR/Birk § 19. Rn. 238.

⁹³⁹ Különösen ha még tekintettel vagyunk az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének vagy a jogelőd munkáltató kezesi felelősségének szabályaira is.

⁹⁴⁰ A BGB 613a § (3) bekezdése kifejezett rendelkezéssel kiveszi az egyetemleges felelősségi szabály hatálya alól a jogelőd megszűnésével bekövetkező üzemátzállási tényállásokat. Ezek lényegében az átalakulási törvény hatálya alá tartozó ügyletek. Ld. MünchArbR/Wank § 124. Rn. 222.

átadásának-átvételének tényállása esetében áll fenn. Erre egyébként az átalakulási esetekben nincs is szükség.⁹⁴¹

c) Az Mt. szerint az egyetemleges felelősség a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségek tekintetében áll fenn. A kötelezettség keletkezésének időpontja annak esedékessé válása. Látható, hogy a szóban lévő felelősségi szabály a jogelőddel szemben keletkezett munkavállalói követelések védelmét szolgálja. Célja tulajdonképpen a munkáltatói felelősség fenntartása⁹⁴² a jogutódlást követő időre is. A rendelkezés funkciója akként is megfogalmazható, hogy a jogelőd a vele szemben keletkezett munkavállalói követelésektől ne szabadulhasson. A 85/A. § (2) bekezdésében rögzített automatikus átszállási joghatás ugyanis arra vezethető, hogy a jogelőd esetleg csalárd szándékkal hozza létre a gazdasági egység átszállásának tényállását, illetve ezzel a vele szemben fennálló követeléseket is mintegy átruházza a jogutódra. Az egyetemleges kötelezettség ezt magakadályozza. A LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása záró bekezdésében azzal a fordulattal élt, hogy az állásfoglalásban „kifejtettek nem érintik a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit.” Ez a megfogalmazás arra enged következtetni, hogy a korábban esedékessé vált munkavállalói követelések esetleg ne szállnának át a jogutód munkáltatóra. Látható, hogy a hatályos jogi szabályozás az egyetemleges felelősség beiktatásával alapvetően változtatott ezen a koncepción.

d) A munkajogviszonyban létezhetnek ugyanakkor olyan követelések, amelyek ugyan a jogutódlást követően válnak esedékessé, ugyanakkor olyan időszakokra vonatkoznak, amely időszakot mintegy kettévág a jogutódlás,⁹⁴³ a kötelezett munkáltató személyének a megváltozása. A magyar jog ezek tekintetében speciális szabályt nem tartalmaz.⁹⁴⁴ Ebből folyóan, mivel ezek a jogutódlást követően keletkezett követelésnek tekintendők, azokért kizárólag a jogutód köteles helytállni.

e) A két munkáltató egyetemleges felelőssége időben korlátozott, csak a munkavállalói igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén áll fenn. Maga az irányelv ilyen korlátozási lehetőséget ugyan nem említ, de maga az egyetemleges felelősséget előíró rendelkezés is csupán szabályozási lehetőséget teremt a tagállamok számára, ezért az időbeli korlátozás nem kifogásolható.⁹⁴⁵

f) Az egyetemleges kötelezettség ebben az esetben tehát jogszabály alapján áll fenn. A kötelezettek az egész szolgáltatással tartoznak, egészen a munkavállaló kielégítéséig. A kötelezett(ek) és a munkavállaló a követelés tárgyában egyességet

⁹⁴¹ A szétválás esetében egyébként a Gt. 79. § (4) bekezdése alapján a szétválást követően ismertté vált kötelezettségeikért a jogutód társaságok egyetemlegesen kötelesek helytállni, ugyanígy akkor is, ha a szétválást követően a kötelezett társaság nem teljesítette az egyébként őt terhelő kötelezettséget.

⁹⁴² Birk a „Weiterhaftung” kifejezést használja. MünchArbR/Birk § 19 Rn. 55.

⁹⁴³ Valójában ilyennek tekinthetők általában a rendszeres munkadíj iránti követelések is, hiszen a jogutódlás időpontja gyakran nem esik egybe a munka díjazása időszakával.

⁹⁴⁴ Szemben a BGB 613a § (2) bekezdés második mondatával.

⁹⁴⁵ Ugyanígy találkozzunk a BGB 613a § (2) bek. első mondatában.

köthetnek, amely szubjektívhatályú, azaz csak az hivatkozhat rá, aki azt megkötötte. Az egyetemleges kötelezettek viszonyában a Ptk 338. § rendelkezéseit alkalmazni kell. Amennyiben tehát a jogutód teljesít, úgy a jogelőddel szemben megtérítési követelése támad. A felek (munkáltatók) közötti megállapodás rendelkezhet a kielégített munkavállalói követelésnek a megosztásáról.

6.2. A jogelőd kezesi felelőssége [Mt. 85/A. § (5)-(6) bek.]

A magyar jog originális konstrukciója⁹⁴⁶ a jogelőd munkáltató kezesi felelőssége. Ilyen szabályt az irányelv nem ismer, azonban a 8. cikk rendelkezése alapján az Mt. kezesi felelősségi szabályai nem ütköznek az irányelvbe, mert a munkavállalóra kedvezőbb előírásnak minősülnek.

a) A jogelőd munkáltató kezesi felelőssége az 1997. évi LI. tv. nyomán került az Mt-be (akkor a 97. §-ba). Alkalmazásának feltétele az volt, hogy a jogelődöt a jogutód döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele illesse meg. A jogalkotói szándék láthatóan arra irányult, hogy a jogelőd tulajdonosi befolyása alatt lévő munkáltató számára való átadás esetében a munkajogviszonyok megszüntetésével összefüggő munkavállalói követelések biztonsága növekedjék. E mögött az a vélekedés húzódik meg, hogy a jelentős tulajdonosi részesedéssel rendelkező jogelőd érdemleges befolyással rendelkezik a jogutód működésére, illetve ebből folyóan arra is, hogy sor kerül-e az átszállással érintett munkajogviszonyok megszüntetésére. A 2003. évi XX. tv. módosította a kezesi felelősség szabályait.

b) E szabályok esetében is látható, hogy alkalmazásukra csak a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott tényállásokban kerülhet sor, hiszen az általános jogutódlás eseteiben fogalmilag kizárt a jogelőd létezése (és ezért kezesi helytállása is) a jogutódlást követően.

c) A (törvényen alapuló⁹⁴⁷) kezesi felelősség fennállásának egyik feltétele hatályos jogunkban is az, hogy a jogelőd a jogutód legfőbb szervében a szavazatok több mint felével rendelkezzen. Ez lényegében a Gt. 290. § szerinti többségi irányítást biztosító befolyás megvalósulását jelenti. Látható, hogy a szóban lévő szabály csak abban az esetben alkalmazható, ha az átvevő gazdasági társasági jogállású, hiszen más munkáltatói alanyok esetében a legfőbb szervben birtokolt szavazatok fogalma nem értelmezhető.⁹⁴⁸ Az Mt. hatályos szabálya a tulajdonosi kapcsolat körét jelentősen bővítette. Második (vagylagos) feltétele az, hogy a jogelőd többségi (több, mint 50%-os) tulajdonában lévő társaság rendelkezzen a többségi irányítást biztosító szavazatokkal. Harmadik (ugyancsak vagylagos) feltételként szóba jön, hogy a jogelőd többségi tulajdonosa a többségi befolyás gyakorlója, negyedikként, hogy a jogelőd

⁹⁴⁶ A 2003. évi XX. tv. indokolása is utal arra, hogy európai viszonylatban is egyedülálló szabályról van szó.

⁹⁴⁷ Tehát nem a Ptk. 272. § szerinti szerződésen alapuló. A törvényen alapuló kezességnek is számos egyéb esete van. Ld. Zoltán 2001, 902.

⁹⁴⁸ Erra utal a (6) bek. b) és d) pontjának szövege is. Elvileg az alapítványi jogállású átvevő esetében is szóba jöhet az átadó többségi befolyása az alapítvány kezelőjének személyében. (Ld. Kecskés 2005, 196.) Az Mt. ugyan a „legfőbb szerv” fordulattal egyértelműen a gazdasági társaságokra utal, ám megítélésünk szerint a jogalkotói célból kiindulva nem lehet kizárni az alapítványi átvevő esetében való alkalmazhatóságot sem.

többségi tulajdonosának többségi tulajdonában álló másik társaság gyakorolja a jogutódban a többségi befolyást. Az említett feltételek alapján azt mondhatjuk, hogy a kezesi felelősség ún. cégcsoporton belül érvényesül, azt feltételezve, hogy a jogelődnek vagy (akár közvetett) többségi tulajdonosának közvetve vagy közvetlenül van olyan befolyás a jogutód tevékenységére, amelynek révén az ott érvényesülő foglalkoztatási viszonyokat lényegesen befolyásolhatja. Ez a jogi lehetőség a kezesi felelősség elvi bázisa.

d) A kezesi felelősség a munkajogviszony megszüntetésének meghatározott jogcímeihez kapcsolódik. Egyrészt azokhoz a munkáltatói rendes felmondásokhoz, amelyeknek indoka a munkáltató működésével összefüggő ok. Az uralkodó bírói gyakorlat alapján – negatív oldalról közelítve – minden olyan indok e körbe tartozik, amely nem a munkavállaló képességeire vagy magatartására alapított.⁹⁴⁹ Ilyenek jellegzetesen az átszervezés, illetve a munkáltató gazdálkodási viszonyaiban fennálló okok. A megszüntetés módja másrészt lehet az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározott (innominát) intézkedés is.

e) A felelősség csak a jogviszony megszüntetése okán esedékes munkavállalói követelésekért áll fenn. Az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetésekor a munkavállaló munkabérét (ideértve most a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára járó díjazást) és egyéb járandóságait kell megfizetni. Ezen egyéb járandóságok körében gyakorlatilag a végkielégítés (Mt. 95. §), valamint az ún. szabadságmegváltás (Mt. 136. §) jöhet szóba. Nyilvánvalóan lehetnek a megszüntetés időpontjában más kielégítetlen munkavállalói követelések is, ám ezek nem a megszüntetéssel összefüggésben keletkeztek (esedékességük nem ahhoz kötődik), ezért ezekre a kezesi felelősség nem terjed ki.

f) A kezesség járulékosága⁹⁵⁰ a munkajogviszonyban is érvényesül. Az Mt. – miként általában a törvényen alapuló kezesség – egyszerű kezességi szabályt alkalmaz.⁹⁵¹ A kezes tehát követelheti, hogy munkavállaló a követelést a jogutódtól hajtsa be. A kezes tehát a teljesítésre csak behajthatatlanság esetén köteles. A behajthatatlanság tekintetében a polgári jogi gyakorlat az irányadó. Eszerint az a követelés minősül behajthatatlannak, amelyhez a jogosult (munkavállaló) nem juthat hozzá olyan feltételek mellett, amelyeket a felek a szerződés megkötésekor szem előtt tartottak. A behajthatatlanság abban az esetben is megállapítható, ha a tényleges behajtás üteme mellett a jogosult csak az érdekei súlyos sérlemével juthatna kielégítéshez.⁹⁵² Megítélésünk szerint ha a jogutód munkáltató a munkavállaló írásbeli felszólítására nem teljesít, úgy a kezes köteles a teljesítésre, hiszen a munkabér-jellegű követelések kielégítetlensége súlyos érdeksérelemhez vezetne. A kezes ugyanakkor – a járulékoság miatt⁹⁵³ – hivatkozhat a kötelezettet megillető kifogásokra.

⁹⁴⁹ Áttekintését ld. Cséffán 2006, 208.

⁹⁵⁰ Zoltán 2001, 904.

⁹⁵¹ Ptk. 274. § (1) bek.

⁹⁵² Zoltán 2001, 907.

⁹⁵³ A járulékoság ugyanakkor nem érvényesül teljes körűen (Zoltán 2001, 905), ennek azonban a munkajogviszony tekintetében nincs gyakorlati jelentősége, mert beszámításnak nincs helye.

7. A magyar munkajogi szabályok alkalmazása a munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében

a) Amint azt igyekeztünk bemutatni, az irányelv 1977. évi rendelkezéseinek kapcsán felmerült egyik legjelentősebb jogalkalmazási problémát a munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében való alkalmazás kérdései vetették fel. A tárgybani európai bírósági gyakorlatban kialakult álláspontot tükrözi az irányelv hatályos 5. cikke, amely több irányú kivétel lehetőségét termti meg a 3. és a 4. cikk alkalmazása alól. Az általános szabály szerint a tagállamok kivehetik a nemzeti jogutódlási szabályok hatálya alól azokat a jogutódlási tényállásokat, amelyek a munkáltató elszámolására (megszüntetésére) irányulnak és amelyek a hatáskörrel rendelkező állami hatóság felügyelete alatt zajlanak. Ha a tagállamok mégis alkalmazzák az irányelv szabályait ezekben⁹⁵⁴ a tényállásokban, úgy fennmarad a lehetősége annak, hogy a) a munkajogviszonyból származó lejárt tartozások átszállásának szabályait mellőzzék, vagy b) kollektív megállapodások alapján a munkajogviszony változatlan átszállása általános szabályát áttörjék, azaz a munkafeltételek megváltoztatására – kollektív megállapodás számára - módot adjanak (a munkahelyek védelme érdekében). Az 5. cikk (4) bekezdése ugyanakkor a tagállamoknak a fizetéseképtelensére vonatkozó kivételes szabályokkal való visszaélések megakadályozására vonatkozó köteleességét állapítja meg.

b) A magyar munkajog az irányelv által biztosított említett lehetőséggel nem élt.⁹⁵⁵ A munkáltatói fizetéseképtelenségi helyzetben való alkalmazásról a magyar munkajog kifejezett szabályt nem tartalmaz. E kifejezett szabály tartalmánál fogva nyilvánvalóan csak kivételes szabály lehetne, amely az irányelv szerinti eljárásokra alkothatna kivételes rendelkezéseket. Ilyeneket tehát nem találunk. Éppen ellenkezőleg: az Mt. 85/B. § (4) bekezdése szerint a 85/B. §-ban szabályozott munkáltatói tájékoztatási és konzultációs köteleesség szabályait a felszámolási és végelszámolási eljárásokban a felszámolót, végelszámolót terhelik. E rendelkezés értelmezése során az a látszat keletkezhet, hogy a jogutódlási szabályok közül csak a tájékoztatási-konzultációs köteleességre vonatkozók alkalmazandók, azaz mások – pl. az irányelv által is kivételként említett, a jogviszonyok átszállására, a kollektív szerződések alkalmazására, a felmondási védelemre vonatkozók – nem. Megítélésünk szerint (és a kivételes szabály hiánya okán is) az említett rendelkezés csak arra irányul,

⁹⁵⁴ Vagy olyan fizetéseképtelenségi eljárásokban akár, amelyeknek célja nem az elszámolás (megszüntetés).

⁹⁵⁵ Ez egyébként gyakori a tagállamokban. A jogutódlási szabályok alkalmazása a fizetéseképtelenségi eljárásokban ugyanakkor sajátos gazdasági következményekkel járhat. Ld. Keller-Stoltenhof 1986. A szerző egy a gazdasági szereplők körében elvégzett megkérdezős vizsgálat eredményeit foglalja össze, amelyben a megkérdeztettek arra mutattak rá, hogy a jogutódlási szabályok maradéktalan alkalmazása elnehezíti a reorganizációt. A hátráltató körülmények között első helyen magának a munkajogviszonynak a változatlan tartalmú átszállását jelölték meg, másodikként pedig a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelezettségét. Keller-Stoltenhoff 1986, 71. Ennek ellenére a német jog a fizetéseképtelenségi helyzetben való alkalmazás köteleességét fenntartja. A hatályos Insolvenzordnung 128. § kissé enyhíti ugyan a szabályok szigorú alkalmazását azzal, hogy a felszámoló eljárása tekintetében csak a BGB 613a § (4) bek. megkerülésére irányuló magatartást engedi a bíróság által felülvizsgálni. Ld. Hess – Weis – Wienberg 1997, 197.

hogy az említett eljárásokban a munkáltatót mintegy „felváltó” felszámolóra, illetve végelszámolóra (is) telepítse az egyébként a munkáltatót terhelő kötelezettségeket.⁹⁵⁶

c) A mondottak szerint tehát a felszámolási és végelszámolási eljárásban teljes körűen alkalmazandók a munkajogi jogutódlási szabályok; ezek alkalmazása tehát ezekben az eljárásokban semmilyen az általánostól eltérő sajátosságot nem mutat fel. Nyilvánvaló azonban, hogy ebben az esetben is olyan tényállással állunk szemben, amelynek jellemzője az egységes magyar jogutódlási koncepció alkalmazhatatlansága. A felszámolási és végelszámolási eljárás ugyanis a munkáltató jogutód nélküli megszüntetésére irányul, így a 85/A. § (1) bek. a) pontja szerinti jogutódlás nem valósulhat meg, azaz csak a gazdasági egység átadása-átvétele révén jöhet létre a jogutódlási helyzet.

d) A munkáltatói fizetéseketelenségi szabályozás feldolgozása nem célunk, ezért az alábbiakban csak a jogutódlással közvetlenül érintkező kérdéseket vizsgáljuk.

da) A magyar csődjog jellegzetessége az, hogy a Cstv. három eljárást szabályoz: a csődeljárást, felszámolási eljárást és a végelszámolást. Ezek fogalmát a törvény 1. §-a határozza meg. A csődeljárás e meghatározásból kitűnően nem a(z adós) munkáltató megszüntetésére irányuló eljárás. Annak célja a csődegyezség megkötése; az adós ennek érdekében fizetési haladékot kezdeményez, illetve csődegyezség megkötésére tesz kísérletet. A felszámolási eljárás célja a fizetéseketelenséges adós (munkáltató) jogutód nélküli megszüntetése mellett a hitelezők (meghatározott módon való) kielégítése. A végelszámolás a fizetőképes adós (munkáltató) jogutód nélküli megszűnése mellett irányul a vele szemben fennálló hitelezői követelések kielégítésére. Látható, hogy a magyar jog felszámolási és végelszámolási eljárása volna az irányelv 5. cikk hatálya alá tartozó eljárás azzal, hogy az 5. cikk (2) bekezdésének kivételes szabálya a csődeljárás esetében érvényesülhetne.

db) A Cstv. (személyi) hatálya valamennyi munkáltató-típusra kiterjed azzal, hogy az egyéni vállalkozó nem minősül a törvény hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetnek (még ha egyéni cég, abban az esetben sem).⁹⁵⁷

dc) A csődeljárás joga – természeténél fogva – a munkajogi jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából kevésbé figyelemre méltó. A Cstv. 5. és 8. §-ai a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét állapítják meg, míg a 12. § az ún. privilegizált követelések körében kezeli a csődeljárás kezdő időpontjában fennálló és kezdő időpontját követően keletkezett munkajogviszonyokkal kapcsolatos munkavállalói követeléseket. A csődeljárásban magától értetődően létrejöhetnek az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontjában említett jogügyletek. Ezek a gazdálkodó szervezet vagyont érintőek, hiszen esetünkben a gazdasági egységek átadásáról lehet szó. Ezen ügyletekkel kapcsolatban a vagyonszerzőnek a Cstv. 14. §-ban említett hatáskörei

⁹⁵⁶ Radnay József megállapítja, hogy a Cstv. tekintetében általában is elmondhatjuk, hogy az nem tartalmaz speciális munkajogi szabályokat a hatálya alá tartozó eljárásokban. Ld. Radnay 2005c, 14.

⁹⁵⁷ Fodorné 2001, 48.

érdemelnek említést.⁹⁵⁸ Egyébként a csődeljárás, illetve a vagyonfelügyelő tevékenysége a munkáltatói minőséget, a munkáltatói jogkört, illetve annak gyakorlását nem érinti. Az általános munkajogi szabályok tehát minden tekintetben irányadók (ideértve a jogutódlás szabályait is).

dd) A felszámolási eljárás jellegzetessége szempontunkból⁹⁵⁹ az, hogy a bíróság a felszámolást elrendelő végzésben felszámolót jelöl ki (27/A. §). A felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vezetője (általában a munkáltatói jogkör gyakorlója) a Cstv. 31. § (1) bek. e) pontja alapján köteles haladéktalanul tájékoztatni a munkavállalókat és a munkavállalói érdekképviselőket a felszámolás elrendeléséről. A felszámolás kezdő időpontjában a tulajdonosnak a gazdálkodó szervezettel kapcsolatos jogai (általában) megszűnnek, a gazdálkodó szervezet vagyónával kapcsolatos jognyilatkozatot csak a felszámoló tehet. E jognyilatkozatok körébe tartoznak az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában említettek is.⁹⁶⁰ A Cstv. 46. § (2) bekezdése szerinti, „a gazdasági tevékenység ésszerű befejezése” érdekében szükséges lépések körében tipikus a gazdálkodó szervezet vagyónának elidegenítése, azaz ha egyébként a felszámolás megkezdését követően a felszámoló rendelkezik gazdasági egységgel (egységekkel), úgy ezek átadására-átvételére tulajdonátruházási ügyletek révén kerül sor.⁹⁶¹ Ezekben az esetekben maradéktalanul alkalmazni kell a jogutódlási szabályokat. A felszámolási vagyonba tartozó gazdasági egységek átadása-átvétele révén tehát a munkajogviszonyokból származó jogok és kötelezettségek átszállnak. A tulajdont szerző fél tehát nemcsak vagyoni jogokat, hanem a munkajogviszonyból származó kötelezettségeket is megszerzi az ügylet nyomán. Ugyanakkor azonban a felszámolás alatti gazdálkodó szervezet egyúttal egyetemleges kötelezett pozícióba is kerül – az Mt. 85/A. § rendelkezései (azaz törvény) alapján. A korábbi (a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett), a munkajogviszonyokból származó kötelezettségek tehát átszállnak a gazdasági egység megszerzőjére, ám azokért a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet egyetemleges adósként köteles helytállni.

de) A Cstv. 47. § (5) bekezdése alapján a felszámolás kezdő időpontjától a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat és teljesíti a kötelezettségeket.⁹⁶² (A munkabérek emelésére csak a hitelezői választmány egyetértésével vállalhat kötelezettséget.) E körben ő a kötelezettje a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségnek is.

⁹⁵⁸ A 14. § (3) bek. c) pontja alapján a vagyonfelügyelő jogosult a csődeljárásban keletkező vagyoni jellegű kötelezettségvállalások jóváhagyására, ha azok a fizetési haladékkal egyetértő hitelező által meghatározott összeget meghaladják. A (3) bek. d) pontja a gazdálkodó szervezet ingyenes ügyleteinek keresettel való megtámadása jogát biztosítja. Mindkét említett ügyletkörben megvalósulhatnak a gazdasági egység átadására-átvételére irányuló ügyletek. Hasonló szabályt találunk a 40. § (1) bekezdésében is.

⁹⁵⁹ A 8. § (1) bekezdésében említett munkavállalókkal, illetve munkavállalói képviselőkkel szembeni tájékoztatási kötelezettség itt is fennáll, ennek elmaradása azonban nem eredményezheti a felszámolási eljárás megakadályozását. Ld. Horváth A. 2001, 202. A végelszámolási eljárásban fennálló tájékoztatási kötelezettséget a 70. § d) pontja szabályozza.

⁹⁶⁰ A Cstv. 38. § alapján a korábban elidegenítési és terhelési tilalommal terhelt vagyontárgyokról való rendelkezés is szóba jöhet.

⁹⁶¹ A vagyontárgyak értékesítésének módjáról a Cstv. 49. és köv. §§ rendelkeznek.

⁹⁶² A felszámolónak az adós által kötött szerződések felmondására (elállásra) vonatkozó kötelezettsége nem vonatkozik a munkaszerződésekre és a kollektív szerződésre. A véelszámolásban ugyanez a jog(!) szintén nem terjed ki e szerződésekre.

df) A végelszámolás során a végelszámoló a Cstv 71. § alapján szükség szerint értékesíti a gazdálkodó szervezet vagyont. E körben a df) alatt mondottak irányadók. A munkáltatói jogkört a Cstv. 74. § alapján a végelszámoló gyakorolja.

e) A felszámolási eljárásban az ún. bértartozások tekintetében a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény rendelkezései az irányadók. A törvény a bértartozás fogalmát rendkívül széles értelemben használja; e körbe tartozik lényegében valamennyi a munkavégzés ellenértékeként nyújtott munkáltatói szolgáltatás, ideértve a betegszabadság idejére járó díjazást és a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatásokat⁹⁶³ is. Nem tartoznak e körbe a munkavállalói kártérítési igények,⁹⁶⁴ amelyek a felszámolási eljárásban más hitelezői követelésekkel azonos módon nyerhetnek kielégítést. A fennálló (tehát akár a felszámolás megkezdését megelőzően esedékessé vált) bérkövetelésekkel kapcsolatban a törvény 2. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy ha azok a bérfizetés napján nem elégíthetők ki, úgy a felszámoló a kielégítés érdekében visszatérítendő pénzügyi támogatás iránti kérelmet nyújt be az illetékes munkaügyi központhoz, amely a támogatást 15 napon belül nyújtja. A támogatás összege korlátozott (7. §). A támogatás összegéből a felszámolási eljárás során sor kerül a bérkövetelések kielégítésére. A (jogutódlás időpontjáig) ki nem elégített követelések tehát a felszámolási eljárásban bekövetkezett jogutódlási tényállásban átszállnak a jogutódra.⁹⁶⁵ Megítélésünk szerint amennyiben a munkajogviszony átszállására a kielégítetlen bértartozás fennállását (keletkezését) követően, de még annak kielégítése előtt kerül sor, a felszámoló a gazdálkodó szervezet korábbi munkavállalójának igényét is köteles kielégíteni, hiszen a Bérgarancia Alapból nyújtott támogatásnak ez a célja.⁹⁶⁶

f) A magyar munkajog – bár az irányelv 6. cikk (1) bek. harmadik albekezdése ezt lehetővé teszi – nem tartalmaz különös szabályt a munkavállalói képviselők helyzetére a munkáltatói fizetésektelenségi esetekben. E vonatkozásban is fennáll Radnay József fent hivatkozott megállapítása: a magyar munkajog általános szabályai alkalmazandók.

8. A munkavállalói képviselők védelme [Mt. 28. § (6) bek.]

a) Az Mt. 28. § (6) bekezdése, melyet az 1997. évi LI. tv. iktatott be, az irányelv 6. cikk (2) bekezdésének átvételére irányul. A szabály tartalmilag azt kívánja rögzíteni,

⁹⁶³ Utóbbiak a Cstv. 57. § (3) bekezdése szerint korlátozottak.

⁹⁶⁴ Radnay 2005c, 16.

⁹⁶⁵ Amennyiben az egyetemleges felelősségi szabály alapján a munkavállaló a jogelőddel szemben érvényesíti a követelését, úgy azt – a Bérgarancia Alap védelme nélkül – a szokásos rendben kell kielégíteni. Ebben az esetben e követelés a Cstv. 57. § (2) bek. a) pontja szerinti körbe tartozik, azaz a felszámolás költségei között a kielégítési rangsorban első helyen kell kielégíteni.

⁹⁶⁶ A bérgarancia rendszer feldolgozását ld. Miskolczi – Prugberger 2005. I. Rész. A kötetben megjelent tanulmányában Prugberger Tamás több vonatkozásban kritikát fogalmaz meg a hazai rendszerrel szemben. Prugberger 2005, 39.

hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás az ún. munkajogi védelmet⁹⁶⁷ nem érinti.

b) A védelmi szabály szempontjából meg kell különböztetnünk a (választott vagy kooptált⁹⁶⁸) szakszervezeti tisztségviselők, valamint az üzemi tanács tagjai (üzemi megbízott) védelmét.⁹⁶⁹ Utóbbiakra az Mt. 62. § (3) bekezdése szerint az előbbiekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy az egyébként e körben a szakszervezeti szervet megillető jogokat az üzemi tanács gyakorolja, illetve a 62/A. § az üzemi megbízott esetében állapít meg különös hatásköri, illetve eljárási szabályokat.

ba) Az irányelv említett rendelkezése szerint az ott meghatározott védelemnek abban az esetben kell hatályosulnia, ha a munkavállalók képviselőjének mandátuma az átszállás nyomán megszűnik. A szakszervezeti tisztségviselők esetében ez csak abban az esetben következhet be, ha a szakszervezet alapszabálya vagy más a szervezetére és működésére vonatkozó (belső) jogi aktusa a szervezeti változáshoz ezt a joghatást fűzi. A magyar munkajogi szabály tényállása nem azonos az irányelvével (mindazonáltal tartalmilag megfelel annak). Az Mt. nem a megbízatás megszűnéséhez köti a védelem fenntartását, hanem csupán azt kívánja rögzíteni, hogy azt a jogutódlás nem érinti. Amennyiben a jogutódlás még a szakszervezeti tisztség fennállásának időszakában következik be, úgy az Mt. 28. § rendelkezései – a törvény erejénél fogva – kötik a jogutód munkáltatót is. Amennyiben a jogutódlás a tisztség megszűnését követő egy éven belül következik be, a védelem a tisztségviselőt (feltéve, hogy a tisztséget legalább hat hónapon át betöltötte) a tisztség betöltésének megszűnésétől számított egy évig a jogutóddal szemben is fennáll.

bb) Munkajogunk az említett munkajogi védelmet – tartalmilag azonosan – kiterjeszti az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra. Az ő esetükben a választott tisztség megszűnése tényleg bekövetkezhet a jogutódlás megvalósulása nyomán. Ilyen tényállásként kell kezelnünk az Mt. 57. § (1) bek. f) pontjában meghatározott esetet, azaz az üzemi tanács megszűnését, illetve a (2) bekezdésben említett az üzemi megbízott esetében. Ezeket az eseteket alább a 10. pontban tárgyaljuk. Amennyiben tehát a tisztség megszűnésére kerülne sor, úgy az Mt. 28. §-ban meghatározott védelem a jogutódlást követő egy évig illeti meg a volt üzemi tanácstagot (üzemi megbízottat). (Ha a jogutódlásra az említett egy év alatt kerül sor, úgy az sem hat ki a védelemre.) Az üzemi megbízott megbízatása az Mt. 57. § (2) bekezdésénél fogva csak abban az esetben szűnik meg, ha a munkavállalók létszáma legalább hat hónapon át tizenöt fő alá csökken.⁹⁷⁰ Ez a jogutódlás nyomán bekövetkezhet. Ennek oka az, hogy az Mt. „üzemi megbízott-képes telephely” fogalma, és a gazdasági egység fogalma nem feltétlenül esik egybe.⁹⁷¹ Másként: az üzemi alkotmányjogi értelemben üzemnek minősülő szervezeti egységben több

⁹⁶⁷ A védelemre vonatkozó szabályok, az ún. tisztségviselői státusvédelem részletes bemutatást mellőzzük. Ld. Kiss 2005, 367.

⁹⁶⁸ LB Munkaügyi Kollégium 4. számú állásfoglalása

⁹⁶⁹ Az irányelv 2. cikk (1) bek. d) pontja a munkavállalói képviselők fogalmának meghatározását a nemzeti jogra (gyakorlatra) bízta.

⁹⁷⁰ Ez a szabály ütközik az Mt. 55. § (2) bekezdésével.

⁹⁷¹ Ld. még alább a 10. pontot.

gazdasági egység is működhet, így azok átadására-átvételére is sor kerülhet. Ebben az esetben a munkavállalói létszám tizenöt fő alá csökkenhet, ám az üzemi megbízott megbízatása csak hat hónap elteltével szűnik meg. Az Mt. 28. § (4) bekezdésében említett védelem (illetve annak időbeli kiterjesztése) attól az időponttól áll fenn.

c) Megemlítjük, hogy a 2003. évi XXI. tv. 20. § szerint az európai üzemi tanács, valamint a különleges tárgyaló testület belföldön foglalkoztatott tagjának és póttagjának munkajogi védelmére az üzemi tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az 1993. évi XCIII. tv. 70/A. § (3) bekezdése ugyanilyen védelemben részesíti a munkavédelmi képviselőket. Az ő esetükben tehát szintén alkalmazni kell az Mt. 28. § (6) bekezdésében meghatározott szabályt [ideértve a ba) alpontban mondottakat is].⁹⁷²

9. Tájékoztatás és konzultáció (Mt. 85/B. §)

a) A magyar munkajognak a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre vonatkozó hatályos szabályai a 2005. évi VIII. tv. nyomán alakultak ki. E törvény a 2002/14/EK számú irányelv⁹⁷³ átvételét célozta. Az irányelv a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek közösségi szinten való kialakítására irányul. Szempontunkból az irányelvnek ez az általános tájékoztatási-konzultációs szemlélete érdemel említést, az ugyanis szükségképpen vetette fel az európai munkajog korábban hatályba lépett rendelkezései körében fennálló tájékoztatási és konzultációs (munkáltatói) köteleességekhez való viszony kérdését. Az irányelv ezzel kapcsolatban arra az álláspontra helyezkedett, hogy rendelkezései nem kívánták érinteni a már kialakult, illetve a nemzeti jogokban rögzült megoldásokat. Az irányelv ezért 9. cikkében kifejezetten rendelkezik az „egyéb közösségi és nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat” tárgyában. Szempontunkból az (1) bekezdés érdemel figyelmet, amely szerint a tájékoztatás és konzultáció általános kereteinek közösségi jogszabályban való megállapítása nem érinti a 2001/23/EK irányelv 7. cikkének „különös” tájékoztatási és konzultációs eljárását.⁹⁷⁴

b) Az említett tájékoztatási és konzultációs irányelv átvétele nyomán a magyar munkajogban is beszélhetünk általános és különös tájékoztatási-konzultációs szabályokról. Általánosnak tekinthetjük ebben az értelemben az Mt. 15/B. §-ban meghatározott szabályokat, és ehhez képest különösnek (a csoportos létszámcsoökkentés körében fennállókon túl) a munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó ilyen tárgyú szabályokat. Ezeket egyébként a 2005. évi VIII. tv. nem érintette.

c) Az Mt. 85/B. § rendelkezései a transfer-irányelv 7. cikkének átvételére irányulnak. Az irányelv egyik központi szabályáról van szó: a munkavállalók képviselőivel való, a jogutódlási tényállás bekövetkezését megelőző időpontban való

⁹⁷² Nem minősülnek ugyanakkor munkavállalói képviselőknek ebben az értelemben a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselői.

⁹⁷³ Feldolgozását ld. Berke 2004b.

⁹⁷⁴ A 9. cikk egyébként azonosan rendelkezik a csoportos létszámcsoökkentés és az európai üzemi tanács, valamint a nemzeti jogokban biztosított más azonos tárgyú szabályok tekintetében is (ideértve a vállalatok vezetésében való munkavállalói részvétel előírásait is).

tájékoztatási és konzultációs kötelezettség lehetőséget teremt a munkavállalókat esetleg érintő hátrányok kiküszöbölésére, illetve egyáltalán a jogutódlás körülményeinek tisztázására. E rendelkezések jelentősége azért is nagy, mert az irányelv egyébként ilyen kötelezettségeket magukkal a munkavállalókkal szemben nem ismer.⁹⁷⁵

d) Az Mt. 85/B. § a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség jogosultjának meghatározásakor sajátos sorrendiséget követ. A jogosult elsődlegesen a képviselettel rendelkező szakszervezet (munkahelyi szerve). Adott esetben tehát valamennyi képviselettel rendelkező szakszervezet. Ilyen(ek) hiányában az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) szemben áll fenn a munkáltatói kötelesség. Ezek hiányában a jogosult a nem szervezett munkavállalók képviselőiből álló bizottság. Az utóbbival kapcsolatban azonban két megjegyzés helyénvalónak látszik.

da) Az Mt. nem állapít meg olyan munkáltatói kötelezettséget, melynek alapján a munkáltató e bizottság létrehozásában aktív, tevőleges magatartással volna köteles közreműködni.

db) Az a rendelkezés nem pótolja az irányelv 7. cikk (6) bekezdésében foglalt szabály átvételének hiányát. Az irányelvnek ez a rendelkezése azokra az esetekre vonatkozik, amelyekben a munkavállalóknak önhibájukból nincsenek képviselőik. A magyar jogalkotó láthatóan abból a feltevésből indult ki, hogy ilyen eset a magyar munkajogban nem lehetséges, ezért az említett szabály átvétele érdekében nem tett lépést. Valóban, olyan korlátozást nem ismer a magyar munkajog, hogy szakszervezeti szervet bármely munkáltatónál ne lehetne létrehozni. Ennélfogva a munkáltatói kötelezettségek jogosultja még a kis létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál is létezhet. (A közösségi jogalkotó az említett szabály megalkotásakor azokat a kis munkáltatókat tartotta szem előtt, amelyeknek a tekintetében nem teljesülnek a munkavállalói részvételi szerv megalakításának munkavállalói létszámmal kapcsolatos feltételei. Ez a magyar munkajogban 15 fő. A magyar gyakorlatban ezeknél a kis munkáltatóknál rendszerint nincs szakszervezeti képviselő. Noha az irányelv átvétele formálisan megvalósul, jogpolitikai indokok miatt szerencsésebb volna a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséget előírni, és ezzel a szakszervezet esetleges hiányához fűződő hátrányt érvényesíteni a munkavállalókkal szemben.)

e) Az (1) bekezdés rendelkezéséből az következik, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség a jogelődöt és a jogutódot egyaránt terheli – értelemszerűen a nála működő képviselőkkel szemben.

f) Az (1) és (2) bekezdés szabályai határozzák meg a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tárgyköreit. Ezek a rendelkezések tulajdonképpen az irányelv szövegének csaknem szó szerinti átvételével születtek meg. Az irányelvi követelmények formális teljesítésén túl a gyakorlati problémát az okozza, hogy az

⁹⁷⁵ Azokban az államokban, amelyeknek munkajoga ismeri és elismeri a munkavállalói ellentmondási jog intézményét, az előzetes munkáltatói tájékoztatási kötelezettségnek (a munkavállalókkal szemben) szükségképpen fenn kell állniuk. Utalunk továbbá az irányelv 7. cikk (6) bekezdésére, amely a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséget ír elő azokban az esetekben, amikor a munkavállalóknak „önhibájukon kívüli okból” nincs képviselője.

említett tárgykörök meghatározása oly általános, ami kérdésessé teheti azoknak a munkáltató általi teljesítését. Ilyen tárgyú jogvitáról ugyanakkor nem tudunk a magyar bírói gyakorlatban.

g) A kötelezettségek a jogutódlást megelőzően (legalább) tizenöt nappal esedékesek. Ez az esedékességi időpont ugyanakkor felveti azt a kérdést, hogy a tájékoztatás és konzultáció elmaradása megakaszthatja-e a jogutódlási joghatást. Megítélésünk szerint a magyar munkajog szabályainak értelmezésével ilyen következtetésre nem juthatunk, azaz a munkáltatói köteleességszegésnek ilyen szankciója nincs. Ezzel függ össze a (3) bekezdés rendelkezése is, amely az irányelv 7. cikk (4) bekezdésének szabályát veszi át.⁹⁷⁶ A magyar jog itt is az irányelv szinte szó szerinti átvételével járt el. Nyitva maradt azonban itt is az a kérdés, hogy a tulajdonos által meghozott döntésre hivatkozásnak, illetve ennek okán a tájékoztatás és konzultáció elmaradásának mi a szankciója. Megítélésünk szerint ebben az esetben sem a jogutódlási joghatás elmaradása.

h) Az (1) bekezdés záró fordulata utal arra, hogy a feleknek a konzultációt megállapodás megkötése érdekében kell folytatniuk. Problematikus ugyanakkor e megállapodások jogi természete, illetve kötőereje. A szakszervezettel létrejött megállapodás ugyan minden bizonnyal kollektív szerződéses természetű volna, ám fel kell tennünk azt, hogy a szakszervezeti oldalon megjelenők rendelkeznek kollektív szerződéskötési képességgel. Ennek hiányában a felek között csak hagyományos polgári jogi kötelelem jöhet létre, amelynek szankcionálása is – értelemszerűen – csak kötelmi természetű lehet. Az üzemi tanács (üzemi megbízott) a magyar munkajogban a munkafeltételeket szabályozó megállapodást érvényesen nem köthet. E megállapodás tehát az érintett munkavállalók számára nem keletkeztethet jogokat és köteleességeket. A nem szervezett munkavállalók csoportjával létrejött esetleges megállapodásnak a munkajogviszonyok tekintetében semmilyen kötőereje nem lehet. A felek közötti (kötelmi jogi alapú) kötőerő és szankció elméletileg szóba jöhet ugyan, ám a magyar praxisban gyakorlatilag kizárt.

i) Az Európai Bíróság előtt folyt Nagy-Britannia elleni eljárásban is szóba került a „hatékony szankció” kérdése. Az irányelv 9. cikke csak a bírói út igénybe vételének lehetőségét rögzíti a munkavállalók és a munkavállalói képviseletek számára egyaránt. A munkavállalók tekintetében a magyar munkajogi helyzet aggálytalan. A képviseletek esetében azonban erősen vitás az „effet utile” közösségi jogi követelmény teljesítése. Az Mt. a képviseleteket (ide nem értve a nem szervezett munkavállalókat képviselő csoportot) bírói út igénybe vételére jogosítja a tájékoztatással és konzultációval kapcsolatos jogaik megsértése esetére. A bíróság hatásköre a jogsértés megállapítására terjed ki. A magyar munkajog e jogsérelmek esetére nem alakított ki (törvényes) szankciórendszert. Ennélfogva azt mondhatjuk, hogy a munkáltatói köteleességszegés szankcióiként kizárólag a felek közötti szerződésen alapuló jogkövetkezmények jöhetnek szóba. E körben kötbér-jellegű szankció képzelhető el, amely azonban a magyar munkajogban ez ideig nem nyert elfogadottságot.

⁹⁷⁶ Azonos szabályt találunk a csoportos létszámcsökkentés körében is.

10. A munkavállalói képviseletek kontinuitásának fenntartása [Mt. 56/A - 56/B. §]

10.1. Általános megjegyzések; a munkavállalói részvételi rendszer sajátosságai

a) Az irányelv 6. cikk (1) bekezdése tartalmilag három eltérő tényállást foglal magában; a gazdasági egység átadása-átvétele esetére a munkavállalói képviseletek (képviselők)⁹⁷⁷ helyzetét illetően alapvetően három lehetséges esetet lát elképzelhetőnek – pontosabban közösségi szinten három ilyen eset(csoport) szabályozását végezte el.

- Az első eshetőségként azzal számolt a közösségi jogalkotó, hogy az irányelv hatálya alá tartozó ügylet olyan tényállásban következik be, amelyben – a nemzeti jog szabályai szerint – a gazdasági egység megőrzi önállóságát, illetve fennmaradnak a képviselet működésének a tagállam jogában meghatározott feltételei. Ebben az esetben a munkavállalói képviseletek jogállása a jogutódlást követően változatlan marad, azt a jogutódlás sem érinti (érintheti). (Ha a tagállam joga szerint ebben az esetben is fennállnak a munkavállalói képviselet újjáalakításának feltételei, úgy arra a nemzeti jog szabályai szerint kerülhet sor.)

- A második lehetőség kizárólag a munkáltatói fizetéseképtelenségi esetekre vonatkozik (közelebről azokra, amelyek célja a munkáltatói vagyon elszámolása, a munkáltató megszüntetése). A közösségi jogalkotó abból indult ki, hogy ezekben az esetekben a munkavállalói képviselet megszűnik, illetve megszűnhet. A tagállamok ebben az esetben lehetőséget kaptak átmeneti képviseletei intézmények létrehozására. Ezek az új munkavállalói képviselet megalakításáig működnek.

- A harmadik elképzelhető konstelláció az, hogy a gazdasági egység az átadás-átvételi ügylet nyomán elveszti önállóságát, azaz megszűnnek a fennállásához szükséges feltételek. Erre az esetre az irányelv azt a tagállami kötelezettséget fogalmazza meg, hogy biztosítani kell a munkavállalók képviseletét arra az időszakra, ameddig sor kerülhet az új képviseleti szerv létrehozására (a nemzeti jog szabályai szerint).

A magyar munkajog a munkáltatói fizetéseképtelenségi esetekre a munkavállalói képviseletek sorsát illetően sem alkotott külön szabályt; a munkajog általános szabályai itt is irányadók. Munkajogunkban tehát az elsőként és a harmadikként említett esettel kell foglalkoznunk. Mindkettőben a tagállam kötelezettségét találjuk az irányelvnek megfelelő helyzet kialakítására (szemben a szabályozási lehetőségként említett második esettel).

b) A hazai munkavállalói képviseleti rendszer duálisnak⁹⁷⁸ tekinthető, amennyiben annak bázisa egyrészt a szakszervezet (munkahelyi szerve), másrészt az üzemi alkotmányjog (a munkavállalói részvétel) szervei, az üzemi tanács, üzemi megbízott és központi üzemi tanács.⁹⁷⁹ Munkajogunk a képviseleti szervek jogutódláskori sorsa tekintetében csak az üzemi alkotmányjogi szervek

⁹⁷⁷ A képviselők fogalmának meghatározása a 2. cikk (1) bek. c) pontja alapján tagállami hatáskörben maradt.

⁹⁷⁸ Kiss 2005, 443.

⁹⁷⁹ A munkavállalói részvétel intézményei közül alább csak azokat érintjük, amelyek közvetlenül vagy közvetve a jogutódlási problematika körébe tartoznak. A hazai részvételi rendszer feldolgozását ld. Kiss 2005, 438.; Radnay 2004, 244. és köv., Prugberger 2001, 123.

vonatkozásában tartalmaz az irányelv átvételére irányuló szabályokat. Ez a megoldás semmiképpen nem arra utal, hogy a szakszervezetek (munkahelyi szerve) ne volna az irányelv szerinti munkavállalói képviselő/képviselő. Sokkal inkább (és helyesen) az a magyarázata a magyar megoldásnak, hogy a szakszervezet munkahelyi szervének helyzete közvetlenül soha nem a jogutódlási tényállások bekövetkezése okán változik, hiszen a szakszervezeti szervezeti struktúra nem törvény által kialakított rendszer. Az – mondhatni – teljes egészében a szakszervezet, mint társadalmi szervezet (egyesület) belügye; a szervezetalkítás a koalíciós szabadság immanens része.⁹⁸⁰ Ebből következően kizárólag a szakszervezet akaratelhatározásán múlik, hogy a jogutódlási tényállások megvalósulásához hozzákapcsol-e valamilyen szervezeti változást. Az ellenkező jogalkotói megoldás egyenesen alkotmányellenesnek volna tekinthető: a társadalmi szervezet belső életébe (autonómiájába) való kellő indok nélküli és aránytalan beavatkozásnak.⁹⁸¹

c) A hazai üzemi tanácsi rendszer szervezeti alapja az Mt. 43. § rendelkezése, amelyet – a központi üzemi tanács tekintetében – a 44. § egészít ki. E szervezeti megoldás lényegében a német üzemi alkotmányjog⁹⁸² szemléletét veszi át. Alapja az, hogy a munkavállalói részvétel szerveit (üzemi tanácsot, üzemi megbízottat) az ún. üzemi tanács-képes telephelyen⁹⁸³ kell létrehozni, illetve a munkavállalók itt jogosultak ezeket megválasztani. Az üzemi tanács-képes telephely az önálló üzem. (A továbbiakban az egyszerűség érdekében ezt a fogalmat használjuk.) Az önálló üzem fogalma mögött szervezeti szempontú megközelítés húzódik meg. Olyan egységnek tekintjük, amely meghatározott munkatechnikai célt valósít meg materiális és immateriális erőforrások (köztük emberi erőforrások) szervezett rendjében, azzal, hogy a szervezet vezetőjét megilletik az üzemi tanács hatáskörébe tartozó munkáltatói döntések. Az Mt. 44. § több ebben az értelemben felfogott üzem fennállása, illetve azokban munkavállalói részvételi szerv működése esetére központi üzemi tanács (delegálással való) létrehozását rendeli. A központi üzemi tanács tehát nem az üzem szintjén, az üzem vezetőjével szemben gyakorolja a részvételi jogokat, hanem magával a munkáltatóval (annak vezetőjével) szemben.

d) A fenti meghatározásból folyóan a hazai gyakorlat változatos megoldásokat alakított ki a munkavállalói részvétel szervezeti rendszerét illetően. E megoldások nyilvánvalóan a munkáltatói szervezet mikénti alakítására vonatkozó munkáltatói döntés következményei. E megoldások – szempontunkból - alapvetően kétfélek lehetnek. Az egyik megoldás, amely a centralizált, kevésbé tagolt munkáltatói szervezethez igazodik, azzal jellemezhető, hogy a munkáltatónál egy üzemi tanács működik, mivel a munkáltatói jogkör is egységes (legalábbis az üzemi tanács jogkörében lévő munkáltatói döntési jogok szempontjából). A másik alapvető megoldás az, hogy a munkáltatónál több üzemi tanácsot (üzemi megbízottat)

⁹⁸⁰ Kiss 2005, 344.

⁹⁸¹ Halmi Gábor az egyesülési szabadságnak ezt az elemét „belső egyesülési szabadságnak” nevezi. Ld. Halmi 2003, 514.

⁹⁸² Az igen terjedelmes irodalomból az egyik újabb feldolgozás (a 2001. évi reformot is érintően) Richardi 2002., illetve Fitting 2004.

⁹⁸³ A telephely, munkahely, üzem, üzembrész fogalmakkal kapcsolatban ld. fent az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjával kapcsolatban mondottakat.

választanak. Ez a megoldás a mélyebben struktúrált munkáltatói szervezetet jellemzi. Ebben a munkáltatói jogkör decentralizált, jobban igazodik a munkáltatói tevékenység differenciált jellegéhez. A döntési jogköröknek a munkáltatói szervezeti rendben való decentralizálása jobban leképezi a munkáltatói munkatechnikai tevékenység differenciáltságát. Másként: azokban a gazdasági egységekben ahol önálló munkatechnikai cél megvalósítása zajlik, a gazdasági egység vezetőjénél megjelennek az üzemi tanács jogkörébe tartozó munkáltatói döntési jogok. Ezeknél a munkáltatóknál központi üzemi tanács is létrejön (létrejöhethet), hiszen teljesülnek az Mt. 44. §-ban meghatározott feltételek.

e) A munkavállalói képviselet jogi sorsa körében felmerülő problémák alapja az üzem fogalmának a két intézményrendszer körében való eltérő felfogásából származik.⁹⁸⁴ Az üzemi alkotmányjogi üzem-fogalom eleme ugyanis a szervezeti egységnek az a sajátossága, hogy az elkülönülő munkatechnikai célon túl a szervezeti egység vezetője rendelkezik a részvételi szerv hatáskörébe tartozó munkáltatói jogokkal. A gazdasági egység fogalma ilyen elemet nem tartalmaz. Amint arra az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontjával kapcsolatban (illetve az irányelv 1. cikk elemzésével összefüggésben) rámutattunk, a gazdasági egység fogalma nem hordozza ezt az ismérvet: az csak erőforrások egyesítésének meghatározott szervezeti kerete. Nyilvánvaló, hogy e szervezeti keret is feltételez irányítást, azaz olyan személyt (személyeket), aki(k) az erőforrások szervezett működtetése (az üzemeltetés) érdekében szükséges munkáltatói jogokkal rendelkeznek. Ezek azonban általában nem olyanok, amelyek tekintetében a participációs jogok érvényesülnének. E munkáltatói jogok az irányítási jognak azon elemei, amelyek közvetlenül a munkavégzéshez, illetve a munkavállalói teljesítéshez kapcsolódnak. A mondottakból – leegyszerűsítve – az következik, hogy az üzemi alkotmányjogi értelemben vett üzem magában foglalhat több gazdasági egységet (a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából üzemnek minősülő szervezeti egységet).

f) A magyar munkajog tárgyban szabályait a 2003. évi XX. törvény iktatta az Mt-be. Korábban ilyen szabályokat munkajogunk nem tartalmazott. Le kell szögeznünk, hogy – bár az Mt. több tekintetben ellentmondásos, illetve jogalkalmazási szempontból sem egyértelmű, és nem is feltétlenül célszerű szabályokat tartalmaz – a magyar munkajog irányelv-konform. A 6. cikkben foglalt, a munkavállalói képviselet folyamatosságára irányuló közösségi jogalkotói célt megvalósítja.⁹⁸⁵

⁹⁸⁴ Jung 1999, 17.

⁹⁸⁵ De ld. Pál 2005, 104/1. A szerző vitatja az 56/B. §-nak azt a szabályát, amely a jogelődnél működő üzemi tanács megszűnéséhez köti a munkavállalói képviselők delegálását. Megítélésünk szerint a magyar megoldás nem ütközik az irányelv rendelkezésébe. A jogutódnál ugyanis az átadás-átvétel időpontjában működik üzemi tanács, és az irányelvi cél ennél fogva delegálás hiányában is teljesül. Ld. az irányelv 6. cikk (1) bek. negyedik albekezdését.

10.2. A munkavállalói képviseletek sorsa a jogutódlási tényállásokban

10.2.1. Az üzemi tanács (központi üzemi tanács) megszűnése, illetve az üzemi megbízott megbízatásának megszűnése

a) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás olyan változások révén is megvalósulhat, amelyek az üzemi tanács működését,⁹⁸⁶ illetve egyáltaláni fennállását érinthetik. Ezek mind az Mt. 85/A. § (1) bek. a), mind pedig b) pontjában meghatározott tényállásokban bekövetkezhetnek. Le kell szögeznünk azonban a főszabályt: a jogutódlás önmagában nem érinti az üzemi tanács jogállását. Az csak abban az esetben változik, ha a jogutódlás szervezeti változtatással jár, mégpedig abban az értelemben, hogy vagy a jogelődnél vagy a jogutódnál működő üzemi alkotmányjogi szervezeti egységek, az önálló üzemek helyzete is változik⁹⁸⁷ (az Mt. 55. §-ban meghatározott valamely tényállásban). Az említett főszabály tehát abban az esetben alkalmazandó, ha az üzemi alkotmányjogi üzem és a gazdasági egység egybeesik. A meghatározott munkatechnikai cél olyan szervezet keretében valósul meg, amelynek vezetője rendelkezik az Mt. 43. §-ban meghatározott jogkörrel. A jogutódlási ügylet tehát ennek a gazdasági egységnek az átadására-átvételére irányul. Ebben az esetben az üzemi tanács jogállása nem változik. Ez az eset bekövetkezhet akár jogszabályon alapuló jogutódlás, akár a gazdasági egységnek jogügylet révén való átadása-átvétele esetében is. Ugyanakkor az általános jogutódlási tényállás megvalósulása sem jár feltétlenül ezzel a következménnyel. Mind az egyesülési, mind a szétválási tényállások magukkal hozhatják az üzemi tanács megszűnését.

b) A jogszabályon alapuló jogutódlás (az említett egyesülés vagy szétválás) tehát olyan szervezeti változást hozhat, amely megvalósítja az Mt. 55. § (1) bek. f)-g) pontjaiban meghatározott tényállásokat. Ilyen lehet pl. két üzemi tanáccsal rendelkező munkáltató egyesülése, illetve egy munkáltatói szervezetbe tagolása. A szétválás kettő vagy több önálló munkáltatói szervezet létrejöttével valósulhat meg. Az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontjában meghatározott „gazdasági egység átvétele” is létrehozhat olyan munkaszervezeti változást, amely érinti az üzemi tanács tevékenységét. Jellegzetes eset az, hogy a jogelőd üzeme, vagy annak egy (önálló gazdasági egységként működő) része a jogutód munkáltató szervezeti rendszerébe tagolódik vagy esetleg (az átadás-átvételt követően) önállósul.

c) Az említett tényállásokban az üzemi tanács megszűnhet, mégpedig az üzem (telephely, gazdasági egység) összevonása vagy szétválása esetén.⁹⁸⁸ A megszűnésre

⁹⁸⁶ Az alábbiakban az üzemi megbízottat csak ott említjük külön, ahol a rá vonatkozó eltérő szabályok miatt ez szükséges.

⁹⁸⁷ Fitting § 1. Rn 120.

⁹⁸⁸ Az Mt. 55. § (1) bek. f) pontja abból a feltevésből indul ki, hogy a munkáltatói szinten működnek az üzemi tanácsok, és az összevonás oly módon valósul meg, hogy az szervezetenként is egységes üzemet hoz létre. Nyilvánvaló, hogy a munkáltatók egyesülése nem feltétlenül jár ezzel a következménnyel, azaz a munkáltatói üzemek megőrizhetik (üzemi alkotmányjogi értelemben vett) önállóságukat. A telephelyek egyesítése ezzel szemben valóban azzal jár, hogy két (vagy több) üzemi tanács működne az egyesített (újraszervezett) üzemben; a korábbi üzemek ebben az esetben önállóságukat veszítik. Az (1) bekezdés g) pontja a munkáltató szétválása mögött azt feltételezi, hogy a munkáltatói szinten működött az üzemi tanács, és a szétválás nyomán kettő (vagy

mind a jogelődnél, mind a jogutódnál sor kerülhet. A jogelődnél működő üzemi tanács esetében oly módon is, hogy megvalósul az Mt. 55. § (1) bek. d) vagy e) pontjában meghatározott tényállás. A d) pont ugyanis az üzemi tanács tagjainak több mint egyharmaddal való csökkenése esetére rögzíti (ex lege) az üzemi tanács megszűnését. Mivel az üzemi tanácstag esetében a passzív választójog megszűnik a munkajogviszony megszűnésével, a jogutódlás joghatásaként elveszhet a passzív választójog [Mt. 57. § (1) bek. g) pont] is, hiszen az üzemi tanácstag munkajogviszonya a jogutódlás nyomán létrejöhet a jogutóddal. Az 55. § e) pontjában meghatározott megszűnési ok azzal állhat elő, hogy a jogutódlás nyomán az üzemi munkavállalói létszáma az ott meghatározott mértékben csökken.

d) A jogelődnél működő üzemi megbízott megbízatása az Mt. 55. § (2) bekezdése szerint abban az esetben szűnik meg, ha a munkavállalók létszáma 15 fő alá csökken. Az Mt-nek ez a rendelkezése ellentmondásban van az 57. § (2) bekezdésével. Az utóbbi ugyanis az üzemi megbízott megbízatását csak abban az esetben szünteti meg, ha a munkavállalói létszám hat hónapon át(!) csökken 15 fő alá. Ennek az ellentmondásnak szempontunkból túlságos jelentősége nincs. Megállapíthatjuk, hogy a jogutódlás nyomán bekövetkező munkavállalói létszámcsökkenés megszüntetheti az üzemi megbízott mandátumának megszűnését. (Az alábbiakban azt a szabályt tekintjük kiindulópontnak, amely a létszámcsökkenés nyomán azonnali hatállyal megszünteti a megbízatást.)

e) A központi üzemi tanács megbízatásának megszűnésére az Mt. 44. § (3) bekezdése alapján az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni (illetve tagjaira az üzemi tanács tagjára vonatkozót). Az Mt-nek ez a szabálya elnagyolt, hiszen a központi üzemi tanács létrejötte nem az üzemi tanács létrejöttének szabályai szerint történik. Mindenesetre feltételezhetjük, hogy a központi üzemi tanács az Mt. 55. § d) pontjában írott tényállásban megszűnhet. Ennél messzebbmenő következtetést szempontunkból szükségtelen levonni.⁹⁸⁹

f) A munkavállalói képviseleti szerv mandátumának megszűnésére az említett tényállásokban sor kerülhet a jogutódnál is, azonban csak az 55. § (1) bekezdés f)-g) pontjaiban említett tényállásokban, azaz lényegében azokban az esetekben, ha a jogutód olyan szervezeti változtatást eszközöl a jogutódláshoz kapcsolódóan, amely megszünteti üzemének/üzemeinek önállóságát.

g) Valamennyi említett tényállásban megvalósul tehát az irányelv 6. cikk (1) bekezdés negyedik albekezdésében meghatározott eset: a gazdasági egység elveszti önállóságát, és ezzel a magyar jog szerint megszűnik (megszűnne) a munkavállalói képviseleti szerv megbízatása.

több) önálló üzem keletkezik. Az eredeti üzem itt is elveszti önállóságát. A telephelyek szétválása olyan szervezeti változást hoz, amely szintén megszünteti az üzem önállóságát.

⁹⁸⁹ Korántsem magától értetődő az Mt. 55. § más megszűnési jogcímeinek alkalmazása a központi üzemi tanács esetében. Így sem az (1) bekezdés c), sem e)-h) pontjaiban írott tényállások megvalósulása nem jár szükségképpen a központi üzemi tanács funkció-vesztésével, és ezért megszűnésével.

10.2.2. Az ideiglenes üzemi tanács (Mt. 56/A. §)

a) Az üzem önállóságának elvesztése, illetve a munkavállalói képviselő megszűnése esetére a magyar munkajog az ún. ideiglenes üzemi tanács jogintézményével igyekszik az irányelvnek megfelelő megoldást kialakítani: a megszűnt üzemi tanács jogait az Mt. az ún. ideiglenes üzemi tanácsra (ideiglenes üzemi megbízottra) telepíti. Az ideiglenes üzemi tanács a jogutódnál és a jogelődnél is működik (működhet). Működése nem kapcsolódik az önálló üzemhez, azaz az „üzemi tanács-képes telephelyhez”, attól lényegileg független. Mandátuma határozott időre (hat hónapra) szól, jogköre minden tekintetben megegyezik a „rendes” üzemi tanács jogkörével. A határozott idő letelte előtt – a rendes szabályok szerint – megtartott üzemi tanácsi választás az ideiglenes üzemi tanács mandátumát megszünteti.

b) Az 56/A. § (2) bekezdése alapján az ideiglenes üzemi tanács delegálással jön létre: abba minden megszűnő üzemi tanács, ideértve a központi üzemi tanácsot, egy-egy tagot delegál. Amint említettük, a hazai gyakorlat az üzemi tanácsokat általában munkáltatói szinten hozza létre, azaz munkáltatónként egyet. Ebben az esetben a jogelődnél egy fős ideiglenes üzemi tanács tud általában létrejönni, míg a jogutódnál általában két fős az ideiglenes üzemi tanács. Kivételesen előfordul a gyakorlatban, hogy a jogutódlás olyan széleskörű szervezeti változtatásokkal jár, hogy az érintett munkáltatóknál működő több üzemi tanács is megszűnik. Ebben az esetben értelmezhető csupán a (2) bekezdés rendelkezése akként, hogy a jogelődnél vagy jogutódnál több fős üzemi tanács jön létre. (Gyakorlatilag akkor, ha mindkét munkáltatónál több üzemi tanács szűnt meg a jogutódlás nyomán.)

c) Az üzemi megbízott esetére a (3) bekezdés az említettekkel analóg szabályt alkalmaz. Az üzem szétválása esetén valamely létrejött új telephely bizonyosan üzemi megbízott nélkül marad. Itt a korábbi üzemi megbízott jogosult ideiglenes üzemi megbízottat kijelölni.

d) Az 56/A. § (4) bekezdéséből kitűnően a jogalkotó szándéka az volt, hogy az ideiglenes üzemi tanácsot (megbízottat) a rendes (korábbi) üzemi tanáccsal azonos helyzetbe hozza. Megítélésünk szerint azonban ez annyiban nem lehetséges, hogy az üzemi tanács megszűnésével az általa a 64/A. § alapján megkötött üzemi megállapodás a megszűnéssel hatályát veszti. A jogutódlási szabályok ugyanis nem terjednek ki az üzemi megállapodásra, azaz ennek tekintetében nem mondják ki a munkáltatói alanycserét.

10.2.3. A jogutódnál fennmaradó üzemi tanács (Mt. 56/B. §)

a) Az Mt. 56/B. § (1) bekezdése azt a tényállást szabályozza, amikor a jogelő munkáltatónál működő üzemi tanács megszűnik, azonban a jogutódnál működő nem. Ez gyakorlatilag úgy történhet meg, hogy a jogutód a jogelődtől úgy veszi át az üzem egy részét, hogy ezzel az ott működő üzemi tanács megszűnik (mert a telephely szétválik, a munkavállalói létszám ötven fő alá vagy kétharmaddal csökken, illetve az üzemi tanácstagok egyharmadának munkajogviszonya a jogelővel megszűnik és a

jogutódra száll át).⁹⁹⁰ Ebben a tényállásban mutatkozik meg az üzem és a gazdasági egység fogalmának eltérése a fenti értelemben.

b) Ezekben az esetekben a munkavállalói képviselőlet folyamatosságát az Mt. azzal biztosítja, hogy a jogelődnél megszűnő üzemi tanács jogosult a jogutódnál működő üzemi tanácsba egy főt delegálni. A delegálásnak a jogutódlás időpontjáig (értelemszerűen) meg kell történnie, hiszen ezzel a jogelődnél működő üzemi tanács megszűnik. Delegálni elsősorban üzemi tanácstagot kell; ennek hiányában más, a jogutódlással érintett munkavállaló is delegálható. Ha a jogelődnél központi üzemi tanács működik, úgy ő delegál, kivéve, ha a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi tanács működik. Üzemi megbízott működése esetén ő maga a delegálásra jogosult.

c) A delegálásról a jogelőd munkáltató írásban köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót, illetve az ott működő üzemi tanácsot. Ez utóbbi nyilvánvalóan az az üzemi tanács, amely abban a szervezeti egységben (telephelyen, üzemben stb, vagy egy üzemi tanács esetén a jogutód munkáltatónál) működik, ahová a jogutódlás folytán a munkavállalókat beosztják. Az értesítés elmaradása a delegálás érvényességét nem érinti.

d) Ha a jogutódnál központi üzemi tanács működik, úgy a delegált tag ennek működésében vesz részt. (E rendelkezés egyébként indokolatlan és célszerűtlen is, hiszen az érintett munkavállalók bizonyosan betagozódnak olyan üzembe, ahol egyébként üzemi tanács működik, mert enélkül körponti üzemi tanácsról nem is beszélhetnénk.) Ha a jogutódnál, illetve annak telephelyén üzemi megbízott működne, úgy ő és a delegált tag együttesen – egyhangú döntéssel - látják el az Mt. 65. §-ban meghatározott jogkört.

e) A delegált tag jogállása azonos a jogutódnál működő üzemi tanács tagjainak jogállásával. Mandátumának hossza is megegyezik a többi üzemi tanácstag mandátumáéval. A delegálás miatt a jogutódnál működő üzemi tanács létszáma magasabb lesz az Mt. 45. §-ban meghatározottnál, azaz ő nem felvált egy másik tagot. Ez az egyetlen eset a munkajogunkban, amikor a törvényben meghatározott taglétszámtól érvényesen el lehet térni.

f) Az Mt. 56/B. § (6) bekezdése arra az esetre szóló rendelkezést tartalmaz, amikor a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma viszonylag nagy – legalábbis a jogutódnál foglalkoztatottakhoz képest. (Az Mt. nem a jogutódlás nyomán érintett, a munkavállalókat befogadó telephely munkavállalóinak létszámát említi!) Ha ez az arány eléri a húsz százalékot, úgy ez a körülmény mintegy „megingatja” a jogutódnál

⁹⁹⁰ Egyet kell értenünk Pál Lajos észrevételével, amely szerint a jogelőd üzemi tanácsa megszűnésének tényállási elemként való felvétele – az irányelv rendelkezéseihez képest is – szükségtelen. A jogelődnél működő üzemi tanács ugyanis nem feltétlenül szűnik meg a gazdasági egység átadásakor-átvételekor. A megszűnés olyan megszorító feltételként jelenik meg, amely a munkavállalókat kizárja a képviselőlet kontinuitásából, ha a korábbi üzemi tanács nem szűnik meg. Ugyanakkor nem osztjuk azt az álláspontját, hogy ez a rendelkezés a közösségi jogba ütközne, hiszen az kifejezetten az üzem önállóságának elvesztése, azaz az üzemi munkavállalói képviselőlet megszűnése esetére rendeli alkalmazni az átmeneti szabályokat. Ld. Pál 2005, 104/1.

működő üzemi tanács (megbízott) helyzetét is, hiszen – a jelentősen megemelkedett munkavállalói létszám miatt – az legfeljebb csak egy évig működhet.⁹⁹¹ Ezt megelőzően sor kerülhet ugyan üzemi tanács választásra, azonban csak az Mt. 55. §-ban meghatározott esetek bekövetkezésekor.

11. A kollektív szerződések sorsa

Az irányelv a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó rendelkezései körében a 3. cikk (3) bekezdésében szabályozza az átszállással érintett munkajogviszonyokra vonatkozó kollektív szerződések sorsát. E rendelkezések az irányelv 1998. évi módosítása során is érintetlenek maradtak. A közösségi jog célja – mint említettük – a munkavállaló, illetve a munkajogviszonyok kollektív szerződéses védelmének fenntartása a gazdasági egység, illetve a munkajogviszonyok átszállását követő időszakra. E közösségi jogalkotói cél az egyes tagállamok sajátos munkajogi, illetve kollektív munkajogi tradícióinak és eltérő strukturális jellegzetességeinek megfelelően rendkívül változatos módon teljesült a nemzeti jogokban.⁹⁹²

A magyar munkajogban az Mt. 40/A. § tárgyban rendelkezését az 1997. évi LI. törvény iktatta a kódexbe. Amint arra utaltunk, a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása már megemlékezett a jogutódlási problematika kollektív szerződéses vonatkozásairól. Az állásfoglalás szövegében felhívta az Mt. 40. § (2) bekezdését, mely szerint a munkáltató (illetve a szakszervezet) jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. Az Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabályt a munkajogviszony tekintetében nem tartalmazott, ám nyilvánvaló - és egyébként az állásfoglalás által alkalmazott megközelítésből is kitűnik -, hogy a kollektív szerződések sorsának megítélésében a jogalkotó a munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezések analóg alkalmazásával járt el. Miként az Mt. 86. §-nak a munkajogviszony megszűnésére vonatkozó szabályából egyenesen következik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás (a jogutóddal való megszűnés) a munkajogviszonyt – ahogy a LB fogalmazott - nem érinti, úgy a kollektív szerződés esetében is aggálytalannak látszik e tétel.

A LB által – az irányelvnek legalábbis szem előtt tartásával⁹⁹³ – megkonstruált jogutódlási tényállások azonban alapvetően differenciálták a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás individuális és kollektív munkajogi jogkövetkezményeit. A munkajogviszony átszállásának körében az ún. üzemutódlási tényállások lényegében csupán azt az elvi (és joggyakorlati) aggályt⁹⁹⁴ hozták felszínre, hogy a LB e tényállásokat (az üzemnek, munkahelynek stb. megállapodáson alapuló átadását-átvételét) kezelheti-e az általános jogutódlással azonosan. A kérdés – kis túlzással –

⁹⁹¹ Egyébként a munkavállalói létszám növekedése az üzemi tanács működésére nem hat ki. Az Mt. ilyen kifejezett szabályt az üzemi megbízott esetében sem ismer, ám a munkavállalói létszám növekedésével ebben az esetben üzemi tanács-képes telephely jöhet létre, így megteremtődhetnek a feltételei az üzemi tanács választásának. Pál Lajos e rendelkezés mögött a munkavállalói képviselő újraválasztásának ösztönzését látja. Ez kétségtelen, hiszen egy év elteltével a munkavállalók képviselője megszűnik. Ld. Pál 2005, 104/3.

⁹⁹² Kiss 1995, 446.

⁹⁹³ Radnay 2004a, 17.

⁹⁹⁴ Ehelyütt eltekintve az állásfoglalás „visszaható hatályú” alkalmazásától, illetve contra legem tartalmától.

úgy is feltehető volt, hogy a LB kicserélheti-e a munkáltatót ezekben a tényállásokban, azonosan azzal, ahogy a jogalkotó az Mt. 86. § rendelkezésével ezt megtette. A kicserélhetőség mellett szólt mindenesetre kétségtelenül az a gyakorlati körülmény, hogy az üzemutódlási tényállásokban a munkaszerződéses kapcsolat de facto megszakadt a korábbi munkáltató és a munkavállaló között. A gazdasági egység tekintetében bekövetkezett a tényleges hatalmi status quo megváltozása, a korábbi munkáltató helyett másik került abba a helyzetbe, hogy a munkáltatói jogkört gyakorolja. A kollektív szerződések esetében azonban alapvetően eltérő tényleges helyzet mutatható fel. Az üzemutódlás esetében ugyanis az állapítható meg, hogy a jogelőd munkáltatónál hatályban volt kollektív szerződés a jogutódlási tényállás megvalósulását követően is fennmaradt, azaz a jogelődnél fennállott munkajogviszonyokra annak rendelkezéseit változatlanul alkalmazni kellett. Másrészt: az üzemutódlási tényállások nem jártak a munkáltató megszűnésével, a jogelőd tevékenységének (részbeni) folytatásával a jogutódlást követően is tovább működött. Az Mt. 40. § (2) bekezdésének rendelkezése itt nem volt alkalmazható, hiszen az üzemutódlási esetekben az e szabály szerinti megszűnés nem következett be. A jogelőd és a nála képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) közötti kollektív szerződéses kötelelem is teljes egészében érintetlen maradt.⁹⁹⁵ Ebben a helyzetben a kollektív szerződés tekintetében a munkáltatói alany kicserélése nyilván szóba sem jöhetett. Korántsem véletlen, hogy a LB állásfoglalása e probléma kifejtését mellőzte. Minden bizonnyal a LB is érzékelte az állásfoglalásnak, mint jogalkalmazási aktusnak a korlátait.⁹⁹⁶

Említésre méltó ugyanakkor, hogy a LB – noha az állásfoglalás e problémakör kifejtésétől tartózkodott - több ítéletében is érintette a kollektív szerződés jogi sorsát a jogutódlási tényállásokban – még a hatályos szabályozás kialakulását megelőzően keletkezett tényállásokban. A korábban hivatkozott ítéletek mind az üzemutódlási tényállásokban születtek. Ezek közül is kiemelkedik a LB-nak az a megállapítása, amely szerint a „jogutód munkáltatónak – az Mt. 40/A. §-ának hatálybalépése előtt is – alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, annak hatálya megszűnéséig.”⁹⁹⁷ Az ügy történeti tényállásában „tevékenység-kihelyezés” valósult meg, azaz a gazdasági társaság a kilencvenes évek közepén nyomdaüzemét önálló társasággá szervezte. A munkajogviszony változatlan feltételekkel való fennmaradása aggálytalan volt. Utóbb azonban a jogutód rendes felmondással megszüntette a jogutódlással érintett munkavállaló munkajogviszonyát. Kiemelendő, hogy a jogviszony megszüntetésére több mint két évvel a jogutódlási tényállás bekövetkezését követően

⁹⁹⁵ E megállapításnál abból indulunk ki, hogy a korabeli gyakorlatban a helyi, vagy másként egy munkáltatóra kiterjedő hatályú, azaz lényegében az egy munkáltató és a nála képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) közötti kollektív szerződések kizárólagosak voltak a hazai gyakorlatban. A kilencvenes évekből ún. ágazati kollektív szerződés létéről nem tudunk, de ha volt is ilyen, jelentősége szempontunkból elenyésző.

⁹⁹⁶ E korlátokra mutat rá Kiss György korabeli dolgozatában, amikor úgy foglalt állást, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás és a kollektív szerződések átszállásának problematikája nem a jogértelmezés szintjére tartozik, hanem annak sui generis jogi szabályozása szükséges. Ld. Kiss 1995, 450. Ugyanitt találhatóan utal arra is, hogy az Mt. nem az üzem stb. megszűnéséhez kapcsolja a kollektív szerződés Mt. 40. § (2) bekezdés szerinti fennmaradását, hanem a munkáltató megszűnéséhez. A kollektív szerződés ugyanis egy vagy több munkáltatói szervezethez (illetve a másik oldalról egy vagy több szakszervezethez) kötődik, nem pedig – tehetjük hozzá – az üzemhez, telephelyhez stb.

⁹⁹⁷ BH 1999/140.

került sor. Az ügy felperes munkavállalója lényegében a jogutódlás időpontjában a jogelődnél hatályban volt kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazásának kötelezettségére hivatkozott az őt a munkáltatói rendes felmondás esetében megillető juttatások tekintetében. A LB a felülvizsgálati kérelem nyomán – a 154. számú állásfoglalásra hivatkozva - rögzítette a jogutódlás bekövetkeztét, majd felhívta az Mt. 40. §-t. Megállapította, hogy a jogutódnak mindaddig alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, amíg azt fel nem mondta, illetőleg más tartalmú kollektív szerződést nem kötött.⁹⁹⁸ Látható, hogy a LB az üzemutódlási tényállásban a megállapította a kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét, azzal az érveléssel, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nem érintette a kollektív szerződés hatályát. A jogutódlási ügyekben szokásos fordulatot a LB a kollektív szerződés tekintetében nem használta: nem mondotta ki, hogy az átvevő munkáltató az átadónak a kollektív szerződéses viszony tekintetében (is) jogutódja. Jól érzékelhető ugyanakkor, hogy az ítélet már az Mt. 40/A. § hatályba lépését követően született. Az indokolás ugyanis a kollektív szerződés időbeli alkalmazásának kötelezettségét addig az időpontig látta fennállni, ameddig a) a jogutód azt fel nem mondta, vagy b) más tartalmú kollektív szerződést nem kötött. Az a) pontban említett alternatíva nyilvánvaló félreértés: a jogutód, nem lévén a kollektív szerződés alanya, azt felmondani sem képes. A felmondás kizárólag a jogelőd vagy a kollektív szerződést kötő szakszervezet(ek) részéről jöhetett szóba. A b) pont szerinti más tartalmú kollektív szerződés megkötése nyilvánvalóan szóba jöhetett (a törvényes feltételek fennállta esetén), azonban az Mt. 40. § rendelkezéséből semmiképpen nem következett olyan joghatás, hogy az új kollektív szerződés hatályba lépése megszüntette volna a korábbi alkalmazásának kötelezettségét. Ilyen szabályt csak utóbb az Mt. 40/A. § beiktatása hozott a magyar munkajogban. A LB álláspontjából az a következtetés is levonható, hogy a kollektív szerződés fenntartása egyébként a jogutódlást követően időben korlátlan volt. Az ítéleti tényállásban említett jognyilatkozatok hiányában ugyanis e korlátlan időbeli alkalmazást semmilyen jogi tény nem szakítja meg (szünteti meg). A LB tehát a tételes jogi szabályozás hiányát pótolta, hiszen abból egyáltalán nem volt levezethető semmilyen szabály a jogutódlás nyomán alkalmazandó kollektív szerződés időbeli hatályára vonatkozóan. Másként: a szokásos megszűnési-megszüntetési jogcímeket kiegészítette a fent a), illetve b) pontokban említettekkel. A LB más ítéleteiben⁹⁹⁹ is érintette a problémát. Lényegében az említettekkel azonos tételeket fejtett ki, amikor – szintén üzemutódlási tényállásban – rögzítette, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutód munkáltatót változatlanul megilletik, illetve terhelik, és ez „nemcsak a munkaszerződésben, hanem a kollektív szerződésben meghatározott jogokra és köteleességekre is kiterjed.”¹⁰⁰⁰

⁹⁹⁸ Az ügyben a jogutódnál nem volt képvisellel rendelkező szakszervezet. A munkáltató ezt a körülményt értelmezte akként, hogy a szakszervezet jogutód nélkül megszűnt, és ezért – az Mt. 40. § (1) bekezdése alapján – a kollektív szerződés hatályát veszítette. A LB ezt az álláspontot – helyesen – elutasította.

⁹⁹⁹ BH 2000/172., BH 2000/175. (Az előbbi határozat feltehetően a BH 1999/140. számú határozatával azonos tényállásban született, egyébként azonos következtetésekkel.)

¹⁰⁰⁰ BH 2000/175. Ebben az ügyben a kollektív szerződés fenntartásával kapcsolatos egyéb (pl. az alkalmazás időtartamára vonatkozó) kérdés nem merült fel, mivel a jogutódlás időpontját követően igen rövid időn belül sor került a munkajogviszony megszüntetésére, amivel kapcsolatos volt a korábbi kollektív szerződéses feltételek alkalmazása.

A tételes jogi szabályozás iránti igény, amelyet Kiss György fogalmazott meg 1995-ben,¹⁰⁰¹ tehát 1997-ben teljesült. Az Mt. 40/A. § - tulajdonképpen meglepő módon – a magyar munkajog jogutódlási szabályi közül a leginkább időtállónak bizonyult. Az 1997. évi szöveget az intézményrendszer többszöri módosításai egyáltalán nem érintették, mondhatni egyetlen ilyen szabályként van hatályban ma is munkajogunkban.

Az Mt. 40/A. § elemzését megelőzően indokoltnak látszik néhány általános természetű megjegyzés a hazai kollektív szerződéses gyakorlatot, illetve a tételes jogi szabályozást illetően. E kollektív szerződéses gyakorlatot közismerten az jellemzi, hogy a munkáltatói szint fölötti, ún. ágazati kollektív szerződések gyakorlata nem alakult ki. Ilyen kollektív szerződések csak elvétve születnek napjainkban is, számukról, gazdasági jelentőségükről megbízható aktuális ismeretekkel nem rendelkezünk.¹⁰⁰² Az ún. szakmai kollektív szerződés pedig teljesen idegen a hazai gyakorlattól. Ez utóbbi egyébként az Mt. 36. § (4) bekezdéséből is folyik, hiszen e szabály láthatóan nem is feltételezi a szakmai szakszervezetek működését, illetve az általuk kötött kollektív szerződések létét.¹⁰⁰³ Az 1992-ben hatályba lépett Mt. szabályozási szemlélete szintén a helyi, másként egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket tekinti alapvetőnek, illetve ezt állítja a szabályozás középpontjába. Számos rendelkezés utal ugyan arra, hogy a jogalkotó ismerte, és elismerte a munkáltatói szint fölötti kollektív szerződéses szintet, Jellegzetesen ilyen a kollektív szerződés (személyi) hatályát rendező szabály (Mt. 36. §), vagy a különböző szintű kollektív szerződések viszonyát rögzítő rendelkezés (Mt. 41. §), ám a munkáltatói érdekképviseltek jogállására vonatkozó szabályozás hiánya, vagy a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége szabályainak lényegében kizárólag a munkáltatói szintre korlátozása jól jelzi, hogy a jogalkotó lényegesen kisebb figyelmet fordított az egyébként – legalábbis a nemzetközi tradíciók és gyakorlat alapján – kívánatos kollektív szerződéses struktúra kialakítására. Ennek nyilvánvalóan számos és rendkívül összetett politikai-jogpolitikai indoka lehet, ám ehelyütt meg kell elégednünk a napjainkra kialakult tényleges helyzet rögzítésével.¹⁰⁰⁴

¹⁰⁰¹ Kiss 1995, 450.

¹⁰⁰² Ismereteink szerint legutóbb Neumann László készítette (2001-ben) az Mt. 38. § akkor már (1997 óta) hatályos felhatalmazása alapján regisztrált kollektív szerződésekről szóló feldolgozást. Az ebben vizsgált utolsó év 1999. Adatai szerint az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések száma 1303 volt. Ehhez képest elenyésző, alig az előbbi 1%-át meghaladó az ágazati kollektív szerződések száma (15 szerződés). Neumann jelzi az utóbbiak számszerűsítésével kapcsolatos bizonytalanságot is. Megkülönbözteti a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket, pontosabban azokat, amelyek esetében a kollektív szerződéses alany nem munkáltatói érdekképviselő, hanem több (önálló) munkáltató. Ezek száma a nyilvántartás szerint 52. Neumann szerint ezek túlnyomó része (48 szerződés) egymással tulajdonosi kapcsolatban lévő munkáltatók által kötött. E „többmunkáltató” kollektív szerződések között a szerző négy olyant említ, ahol a szerződéskötő felek célja az adott ágazatra vonatkozó teljes körű (teljes lefedettséget biztosító) szabályozás. Az elemzés külön kezeli az ún. bérmegállapodásokat; 1999-ben 16 ilyen megállapodást regisztráltak, szemben a 827 vállalati (egy munkáltatóra kiterjedő hatályú) megállapodással szemben. Látható, hogy e megállapodások aránya sem éri el a 2%-ot. Ld. Neumann 2001.

¹⁰⁰³ Szakmainak azt a kollektív szerződést tekinthetjük, amely a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül meghatározott szakmához, illetve foglalkozási csoporthoz tartozó munkavállalókra (és az ő munkajogviszonyaikra) terjed ki.

¹⁰⁰⁴ Prugberger Tamás – jogösszehasonlító szemléletben – részletesen kifejti a hazai megoldás és az Európában szokásos (egyébként igen változatos) rendszerek különbségeit. Ld. Prugberger 2001, 108. Kiss György a

Mindenesetre kétségtelen, hogy az irányelv 3. cikk (hatályos) (3) bekezdésének átvétele a tagállamok többségében különösebb problémát nem okozott, hiszen a kollektív szerződések döntően nem egy-egy munkáltatói szervezet szintjén, hanem ágazati (alágazati, szakmai) szinten kerültek megkötésre. Ezért amennyiben sor kerül a gazdasági egység átadására-átvételére, az átadó és az átvevő azonos (általában ágazati) kollektív szerződés hatálya alatt áll. Az irányelv rendelkezése tulajdonképpen arra a kivételes esetre vonatkozik, amikor a munkavállaló kikerül a kollektív szerződéses védelem hatálya alól. A magyar munkajogban azonban a kollektív szerződések munkaszervezeti szintűek, és ez a körülmény az irányelv rendelkezéseinek átvétele körében számos problémát okozott.¹⁰⁰⁵ Megengedhető általánosítással azt mondhatjuk, hogy a közösségi jogalkotó általános esetként az ágazaton belüli váltásokat, gazdasági egység átadás-átvételeket tartotta szem előtt. Erre utal az „identitását megőrző gazdasági egység” kategóriája, hiszen ez azt is kifejezi, hogy a gazdasági tevékenység az átvételt követően folytatódik, illetve folytatásának lehetősége fennmarad. A dolog természetéből folyóan nem következik be tehát ún. ágazatközi váltás: a gazdasági egység tevékenysége ugyanabban az ágazatban, ugyanazon ágazati kollektív szerződés hatálya alatt folyik tovább (ha egyáltalán van hatályban kollektív szerződés).

A magyar munkajogi szabályozás ismeri a több munkáltató által kötött kollektív szerződéseket is,¹⁰⁰⁶ amelyeknek hatálya – értelemszerűen – az azt megkötő munkáltatókra terjed ki. A jogutódlási problematika szempontjából e kollektív szerződések egy tekintet alá esnek az ágazati (azaz a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött) kollektív szerződésekkel, legalábbis abban az esetben, illetve annyiban, amennyiben mind a jogelőd, mind a jogutód azonos kollektív szerződés hatálya alatt áll.

Végül említésre méltó a kollektív szerződések tartalmának az európai és a magyar munkajogi irodalomban szokásos differenciálása, amely a hazai gyakorlatban szintén kisebb jelentőséggel bír. E differenciálás szerint a kollektív szerződések tartalmi szempontból minőségileg eltérő két részből, a normatív, valamint a kötelmi részből állnak.¹⁰⁰⁷ Tételes jogunkban ezt a disztinkciót az Mt. 30. § rendelkezései fejezik ki. A normatív hatályú rendelkezések a kollektív szerződésnek a hatálya alá tartozó munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai, közkeletű megfogalmazással a (legtágabb értelemben felfogott) munkafeltételekre vonatkozó rendelkezések. Ezek a munkajogviszonyból származó valamennyi jogot és kötelezettséget szabályozhatnak. Tematizálásukra az egyes szerzők többféle megoldást alkalmaznak, azonban tárgyunk szempontjából ennek nincs jelentősége.¹⁰⁰⁸ A kötelmi vagy másként relatív hatályú

kollektív szerződés személyi hatályának bemutatásával kapcsolatban mutat rá több ellentmondásra, amelyek lényegében mind az ágazati kollektív szerződés intézményének kidolgozatlanságával függnek össze. Ld. Kiss 2005, 391.

¹⁰⁰⁵ Kiss 2005, 427. Ehelyütt Kiss György szemléletesen mutat rá a magyar kollektív szerződéses rendszer jellegzetességeiből folyóan az irányelv átvételével kapcsolatos nehézségekre. Elemzése még a 77/187/EGK irányelv 1. cikk (2) bekezdésére irányul (helyesen nyilvánvalóan a 3. cikkről van szó), ám a hatályos szabályok tartalmilag azonosak azzal.

¹⁰⁰⁶ Neumann imént hivatkozott dolgozatában mintegy félszáz ilyen kollektív szerződést említ 1999-ből.

¹⁰⁰⁷ Kiss 2005, 398., Prugberger 2001, 98., Radnay 2004, 250.,

¹⁰⁰⁸ Kiss György a kollektív szerződés német munkajogi szabályainak elemzésekor említi a kollektív szerződésnek az üzemi alkotmányjogra vonatkozó rendelkezéseit. Ilyen tárgyú szabályok alkotását a

rendelkezések a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatára vonatkozó rendelkezések, amelyek tartalmukban szintén önmagukban is összetettek.¹⁰⁰⁹ E tartalmi összetettségnek azonban a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából nincs jelentősége.

Az Mt. 40/A. § (1) és (2) bekezdése a kollektív szerződések jogi sorsa szempontjából két alapvetően eltérő tényállást szabályoz. Az (1) bekezdés rendelkezése arra utal, hogy a jogutódlás bekövetkezésének időpontjában a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződés van hatályban, ám a jogutódra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya. A (2) bekezdés tényállása mind a jogutódra, mind a jogelődre kiterjedő hatályú (másik) kollektív szerződésre utal. Logikailag számolnunk kell egy harmadik lehetséges esettel is: előfordulhat, hogy a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződés a jogutódlás időpontjában nincs, ám a jogutódra kollektív szerződés hatálya terjed ki. Az alábbiakban a problémakör tárgyalását ebben a logikai rendben végezzük el, alkalmazva azt a differenciálást is, amely a különböző szintű kollektív szerződések fennállásának lehetőségéből következik.

Még szintén az általános megjegyzések körébe tartozik a magyar munkajog jogutódlási szabályainak konstrukcionális jellegzetessége, illetve ennek a kollektív szerződések szempontjából való jelentősége. Az Mt. korábbi 209. § (2) bekezdése, illetve ennek (és a LB MK 154. számú állásfoglalásának és a bírói gyakorlatnak) hagyományain a hatályos 85/A. § (1) bekezdése – mint arra korábban utaltunk – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás tényállásait bár differenciálja, a tényállásokhoz fűzött jogkövetkezményeket egységesen határozza meg.¹⁰¹⁰ Ez a jogkövetkezmények tekintetében egységes szabályozás a kollektív szerződések jogi sorsa tekintetében sajátos konzekvenciákkal jár. A 85/A. § (1) bekezdés a) pontjában említett jogszabályon alapuló jogutódlás a jogelőd munkáltató megszűnése mellett mehet végbe. Ebből következik, hogy a 40/A. § (2) bekezdésének alkalmazása szóba sem jöhet, hiszen az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás esetében nem állhat elő a jogelődnél és a jogutódnál egy időpontban hatályban lévő (tartalmilag eltérő) két kollektív szerződés.

Ezen túl is azonban a 40/A. § utólagos beiktatása a 40. § rendelkezése mellé (azt követően) sajátos rendszertani-dogmatikai problémát vet fel. A 40. § (2) bekezdése ugyanis jól láthatóan az általános jogutódlási tényállások szem előtt tartásával született. Az (1) bekezdés a kollektív szerződéses alanyok jogutód nélküli megszűnéséről rendelkezik, a (2) bekezdés pedig az ebből (a contrario) következő tételt rögzíti: a jogutódlás nem érinti a kollektív szerződés hatályát, azaz a kollektív szerződés mind normatív, mind kötelmi hatályú rendelkezéseit tekintve változatlanul marad fenn. Ehhez képest a 40/A. § (1) bekezdése különös szabálynak tekinthető. E

Tarifvertragsgesetz 1. § (1) bekezdése teszi lehetővé. Ld. Kiss 2005, 405. Az Mt. 30.§ ilyen felhatalmazást nem tartalmaz, ezért a magyar munkajogban a kollektív szerződés tartalma nem terjedhet ki a munkavállalói részvétel szabályozására.

¹⁰⁰⁹ Kiss György – német munkajogi tradíciók alapján – a békekötelmet és a befolyásolási kötelmet különbözteti meg. Ld. Kiss 2005, 399.

¹⁰¹⁰ Ezen a szemléleten a fent bemutatott 2005. évi CLIV. törvény a 85/A. § (2) bekezdésének 2006. január 1. napi hatályú módosításával csekély mértékben és jelentőséggel változtatott.

különös szabály nyilvánvalóan nem az általános utódlási esetekre, legalábbis nem azok mindegyikére szabott. Maga az irányelv sem vonja a hatálya alá az általános jogutódlási eseteket általában. A magyar jogban jól érzékelhető ez az ellentmondás a gazdasági társaságok esetében a társasági forma megváltozása esetében. A Gt. 67. § (1) bekezdése szerint az átalakulással létrejövő gazdasági társaság az átalakultnak jogutódja. A Gt. ehelyütt a jogutódlás általános szabálya (a jogok és kötelezettségek átszállása) mellett kifejezett szabállyal (egyébként pontatlanul) rögzíti, hogy a jogutódlás kiterjed a „munkavállalókkal kötött kollektív szerződésben” foglalt kötelezettségekre is. Jól látható, hogy a törvény erejénél fogva a kollektív szerződéses jogviszonyban is bekövetkezik az alanycsere. Ennek az alanycserének az esetében inadekvátak a 40/A. § (1) bekezdésének szabályai. Ilyen esetekben ugyanis nem a munkafeltételek fenntartásáról van szó, hanem a kollektív szerződéses kötelmi pozíció teljes egészében való átszállásáról. Szintén alapvetően ellentmondásos volna a fenntartandó munkafeltételek köréből kivenni a munkarendre vonatkozó szabályokat. Értelmezhetetlen az (1) bekezdésnek az a fordulata is, amely a kollektív szerződésnek a „jogelőd munkáltatónál történő felmondásáról” rendelkezik, és az sem helytálló, hogy a kollektív szerződés másik kollektív szerződés megkötéséig marad hatályban. Semmilyen megfontolás nem szól amellett sem, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételeket csak egy évig köteles fenntartani a jogutód (átalakulással létrejövő) gazdasági társaság. Összességében tehát úgy kell állást foglalnunk, hogy ezekben az esetekben a kollektív szerződés megszűnésének általános szabályait (Mt. 39. §) kell alkalmazni.¹⁰¹¹ Nyilvánvalóan differenciáltabb megítélést igényelnek ugyanakkor az egyesülés, illetve a szétválás esetei.

11.1. Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése

Az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének átvételét az Mt. 40/A. § (1) bekezdése szolgálja – igazodva a magyar munkajogi gyakorlat sajátosságaihoz.¹⁰¹² E rendelkezés láthatóan arra a tényállásra vonatkozik, amelyben a jogutódlás időpontjában a jogelődre kiterjedő kollektív szerződés van hatályban, ám a jogutód nem áll kollektív szerződés hatálya alatt.¹⁰¹³ A magyar munkajogi szabály célja – egyezően az irányelvével – az, hogy a munkavállaló kollektív szerződéses védelmét, a munkajogviszony kollektív szerződésből származó tartalmát meghatározott korlátozásokkal fenntartsa. E jogalkotói cél mikénti megvalósulásának bemutatása az alábbiak szerinti differenciált megközelítést igényli.

a) Amint utaltunk rá, az Mt. 30. § alapján a magyar munkajog is megkülönbözteti a kollektív szerződés normatív és kötelmi tartalmát. E

¹⁰¹¹ Hasonló problémát vet fel Zöllner 1995, 1402. Megítélése szerint a kollektív szerződéses feltételek fenntartást egy évre korlátozó szabály nem alkalmazható abban az esetben sem, ha azonos ágazati kollektív szerződés terjed ki a jogelődre és a jogutódra is.

¹⁰¹² Cséffán József az irányelv átvételével kapcsolatban úgy foglal állást, hogy a magyar munkajog a munkarendre vonatkozó (később említendő) különös szabály mellett a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának időbeli korlátozásában is eltér az irányelvben foglaltaktól. Ez félreértés, hiszen az irányelv 3. cikk (3) bekezdés második mondata kifejezetten lehetővé teszi a munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időbeli korlátozását. Ld. Cséffán 2006, 81.

¹⁰¹³ Ez lényegében a német jog „wegfallende Tarifbindung” tényállásával azonos. Ld. Bange 2001, 68.

megkülönböztetés alapvetően a német munkajogban kialakult dogmatikai tradíciókat követi. Ezek alapján,¹⁰¹⁴ de az Mt. 40/A. § (1) bekezdésének a munkafeltételek fenntartására utaló szabályából is arra következtethetünk, hogy a kollektív szerződés kötelmi jellegű rendelkezéseinek „továbbhatályáról” nem lehet szó. Ezek tehát a jogutódlási tényállás bekövetkezése után is csak a korábban annak hatálya alá tartozott munkáltatót kötik. Értelemszerű, hogy e kötőerőről csak az egy vagy több munkáltató által kötött kollektív szerződések esetében lehet szó.

b) A 40/A. § (1) bekezdésének rendelkezése szempontjából nem tehetünk különbséget ágazati (munkáltatói érdekképviselet által megkötött), több munkáltató vagy egy munkáltató által kötött kollektív szerződés között. Mindegyik esetben ugyanis csupán az a lényeges tényállási elem, hogy a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a jogutódlás időpontjában nincs, azaz a munkavállaló kollektív szerződéses védelme a jogutódlás megvalósulása okán egyébként – különös rendelkezés hiányában – megszűnne.

c) Ami az egyes jogutódlási tényállásokat illeti, azokról egyrészt azt mondhatjuk, hogy a gazdasági egység megállapodáson alapuló átvétele [Mt. 85/A. § (1) bek. b) pont] esetében a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleessége abban az esetben áll elő, ha az átvevő (jogutód) nem áll kollektív szerződés hatálya alatt. A gazdasági társaságok jogutódlással történő megszűnése (átalakulása) esetében számos különböző tényállással találkozhatunk.¹⁰¹⁵ A szűkebb értelemben vett átalakulás, azaz a cégforma-váltás¹⁰¹⁶ esetében a Gt. 67. § (1) bekezdése alapján – mint említettük – nem a munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége, hanem a törvény erejénél fogva beálló kollektív szerződéses alanycsere (jogutódlás) valósul meg. A Gt. ugyanakkor ismeri és elismeri azt a lehetőséget is, hogy a társaság tagja tag a jogutód társaságban nem kíván részt venni. A Gt. 64. § (5) bekezdése alapján az őt megillető vagyonhányadot az átalakulást (a cégbejegyzést) követően harminc napon belül kell kiadni. A vagyon kiadása megvalósulhat oly módon is, hogy az létrehozza a gazdasági egység átadásának-átvételének tényállását. Ebben az esetben az átalakult társaságban részt venni nem kívánó tagot terhel(het)i a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleessége. A gazdasági társaságok egyesülése körében a beolvadó gazdasági társaság megszűnik, és annak jogutódja az átvevő gazdasági társaság (Gt. 73. §). Amennyiben ez utóbbira nem terjed ki kollektív szerződés hatálya, úgy az Mt. 40. § (2) bekezdése, a jogutóddal való megszűnés általános szabálya alkalmazandó (a kötelmi természetű kollektív szerződéses rendelkezések tekintetében is). Ugyanakkor azonban - figyelemmel arra, hogy az irányelv e tényállásokat kifejezetten a hatálya alá vonja – az Mt. 40/A. §-át is alkalmazni kell. Ennek gyakorlati jelentősége ott van, hogy a munkarend fenntartásának kötelezettsége a jogutódlás időpontjában megszűnik, illetve a kollektív szerződés a jogutód által is felmondható (mivel a kollektív szerződésnek a törvény erejénél fogva alanyává vált). Megítélésünk szerint a kollektív szerződéses feltételek

¹⁰¹⁴ Staudinger/Annuss (2005) § 613a Rn 262.

¹⁰¹⁵ Gyakorlatilag jelentéktelen, ám elvileg említendő (és igenlően válaszolandó meg) az a kérdés, hogy a Gt. 66. § (2) bekezdése alkalmazandó-e a munkajogviszonyból származó le nem járt munkavállalói követelések esetében. A rendelkezés azért sem érdemel különös figyelmet, mert lex imperfecta jellegű. Ld. Gál 2004, 342.

¹⁰¹⁶ Gál 2004, 280.

egy évig való fenntartása ebben az esetben nem alkalmazható, hiszen ennek gyakorlati jelentősége sem volna (a jogutód általi felmondás lehetősége miatt). Hasonlóan ellentmondásos jogalkalmazási helyzet keletkezik az egyesülés másik módja, az összeolvadás (Gt. 74. §) esetében is. Itt az összeolvadással létrejött új társaság az összeolvadó társaságok jogutódja, mégpedig a Gt. 67. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződésből származó jogok és köteleességek tekintetében is (ebben az esetben is ideértve a kötelmi hatályú rendelkezéseket). E tényállás sajátossága, hogy logikailag mindig legalább két jogelőről, és eshetőleg (legalább) két kollektív szerződésről van szó. A beolvadással kapcsolatban mondottakat itt is irányadónak tekinthetjük. A gazdasági társaságok szétválása különválással vagy kiválással történhet (Gt. 78. §). A különválás esetében a különváló gazdasági társaság megszűnik és vagyona az átalakulással létrejövő gazdasági társaságokra, mint jogutódokra száll át [Gt. 78. § (3) bek.]. A különválási esetekben tehát mindig legalább két jogutóddal állunk szemben. A Gt. 67. § és az Mt. 40. § (2) bekezdés rendelkezéseiből az folyik, hogy a jogutódok a kollektív szerződéses alanyi pozícióba kerülnek. Azt is mondhatjuk, hogy a szabályok összevetéséből az a következtetés adódik, hogy a kollektív szerződés mintegy (legalább) megkettőződik. A jogutódok helyzetére itt is a beolvadással kapcsolatban mondottakat tekinthetjük irányadónak a kollektív szerződés sorsát illetően. A szétválás másik esete a kiválás. Ebben a tényállásban a kiválással érintett társaság (a társasági szerződés módosítását követően) változatlan társasági formában működik tovább, míg a társasági vagyon egy részének felhasználásával új gazdasági társaság jön létre. A Gt. 67. § itt is alkalmazandó, így az új gazdasági társaság a kiválással érintettnek jogutóda. A Gt. és az Mt. imént említett szabályaiból folyóan ebben az esetben is mintegy sokszorozódhat a kollektív szerződés, és annak sorsára a beolvadással kapcsolatban mondottak az irányadók.¹⁰¹⁷ Mind a különválás, mind a szétválás esetében magától értetődő, hogy a társasági vagyon megosztása szerint a gazdasági egységhez tapadó munkajogviszonyok annak átadása-átvétele szerint szállnak át a jogutód(ok)ra.

Amint azt igyekeztünk bemutatni, a magyar jog tárgyban szabályai a kollektív szerződés jogi sorsát illetően sajátos kollíziót hoznak, hiszen lényegében valamennyi említett tényállásban alkalmazni kell a Gt. 67. §, az Mt. 40. § (2) bekezdés, illetve a 40/A. § (1) bekezdés rendelkezéseit. Míg az előbb említett két szabályhely alkalmazása a kollektív szerződéses alanyi pozíció egészében való kicseréléséhez vezet, addig az utóbbi csupán a munkafeltételek (korlátozott) fenntartásának kötelezettségét írja elő. Megítélésünk szerint a röviden vázolt dilemma annak mentén oldható fel, hogy a Gt-nek a kollektív szerződésre utaló szabálya és az Mt. 40. § (2) bekezdése - elméleti szempontból és gyakorlatilag is – felesleges. Minden egyes esetben¹⁰¹⁸ megvalósul ugyanis az „identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele”, ezért az Mt. 40/A. § (1) bekezdése szabályának alkalmazása minden lehetséges tényállásban kielégítő volna, megfelelne az irányelv rendelkezéseinek, biztosítaná annak munkavállaló védelmi célját.

¹⁰¹⁷ Az egyes társasági formákra vonatkozó különös szabályok tárgyalását mellőzzük, mert azok a kollektív szerződés jogi sorsa szempontjából közömbösek.

¹⁰¹⁸ Természetesen nem tartozik ide a társasági forma megváltozása, de itt minden különös, a kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás felesleges is; a kollektív szerződés általános szabályai minden tekintetben kielégítőek.

Az említett tényállásokhoz képest más munkáltató-típusok tekintetében bekövetkező jogutódlás nem mutat fel eltérő sajátosságokat. A természetes személy munkáltató esetében vagy általános jogutódlás következik be a kollektív szerződés relációjában is (akár több jogutóddal), vagy az örökhatályú rendelkezése nyomán a gazdasági egység átszállása jön létre az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontja szerint – utóbbi esetben a 40/A. § (1) bekezdés alkalmazásának esetleges kötelezettségével.

d) A munkafeltétel fogalmának értelmezése körében álláspontunk az, hogy az magában foglal minden a munkajogviszonyból származó jogra és kötelezettségre, azaz a munkajogviszony tartalmára vonatkozó rendelkezést. A kollektív szerződések lehetséges tartalmára vonatkozóan sokféle csoportosítás ismeretes a magyar munkajogban; általában az Mt. 30. § a) pontjának tág értelmezésén alapuló megközelítések jellemzők.¹⁰¹⁹ Kétségtelenül ebbe a körbe tartoznak a munkajogviszonybeli teljesítéssel, a jogviszony megszűnésével és megszüntetésével, a felelősségi viszonyokkal kapcsolatos rendelkezések. A jogviszony keletkezésével kapcsolatos normák jelentősége e körben nyilvánvalóan csekély, hiszen a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége csak a (jogutódlás időpontjában) már fennálló munkajogviszonyok vonatkozásában áll fenn. A magyar munkajog sajátossága, hogy az Mt. 65. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződés meghatározhatja azoknak a jóléti célú pénzeszközöknek, intézményeknek, ingatlanoknak a körét, amelyek felhasználása, hasznosítása tekintetében az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg. Megítélésünk szerint a kollektív szerződésnek ilyen tárgyú rendelkezése nem tartozik a munkafeltételeket rögzítő tartalmi normák körébe, ezért ezekre nem vonatkozik az Mt. 40/A. § (1) bekezdésében foglalt munkáltatói köteletség.¹⁰²⁰

Az Mt. a munkafeltételek köréből kivonja a munkarendet, azaz lényegében a munkáltatónál érvényesülő munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat. Ilyen kivételt az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének rendelkezése nem ismer. Megítélésünk szerint a magyar munkajog ennyiben a közösségi jogba ütközik, még akkor is, ha az említett kivétel mellett kétségtelenül szólnak gyakorlatias érvek. A munkarendre vonatkozó kollektív szerződéses megállapodás ugyanis nem vitathatóan a munkavállalói teljesítéssel (annak tartamával, illetve idejével) közvetlenül összefügg, és ennyiben materiális munkafeltételnek tekintendő. Az említett gyakorlati érvek abból a tényből indulnak ki, hogy a magyar kollektív szerződéses gyakorlatban kialakult szokás szerint a munkarend (általában részletes, illetve munkakörökre is lebontott) meghatározása a helyi, azaz kizárólag a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések része. Ezt a gyakorlatot korábban kifejezetten inspirálta az Mt. 2001. júliusáig hatályos 119. § (1) bekezdése, amely úgy rendelkezett, hogy a munkarendet a kollektív szerződés határozza meg, illetve ennek hiányában a munkáltató. A hatályos Mt. szabálya szerint a munkaidőt a munkáltató osztja be. Az Mt. mellőzi tehát a kollektív szerződésre utalást, ám ez nem zárja ki, hogy a kollektív szerződést kötő felek megállapodjanak a

¹⁰¹⁹ Pl. Cséffán 2006, 75.

¹⁰²⁰ Az említett csoportosítás Kiss György megközelítésén alapul. Ld. Kiss 2005, 406.

munkaidő – akár részletekbe menő - beosztásában. Kiss György rámutat,¹⁰²¹ hogy a munkarendnek a munkafeltételek közé emelése (tegyük hozzá: pontosabban azok között tartása) semmilyen jogpolitikai megfontolással nem indokolható. Ezzel lényegében egyet kell értenünk, hiszen ez azt eredményezné, hogy a jogalkotó a kollektív szerződés által egy munkáltatóra kialakított munkarendet rákényszerítené egy másik, eshetőleg alapvetően eltérő rendben működő munkáltatóra. Ez súlyos gazdálkodási diszfunkciókhoz vezethet.¹⁰²² Úgy látszik azonban, hogy a hatályos tételes jogi helyzetben e kivételt fenntartani indokolatlan, és jogharmonizációs szempontból is (változatlanul) aggályos. Az is a rendelkezés elhagyása mellett szól, hogy a jogutód a nála képvisellel rendelkező (erre jogosult) szakszervezettel egyébként korlátozás nélkül köthet a munkarendet módosító megállapodást, sőt a korábbi hatályon kívül is helyezheti.

e) Az Mt. a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségéről rendelkezik. Egyezően az irányelv szóhasználatával, fenntartásról¹⁰²³ és nem utódlásról¹⁰²⁴ van szó. Eltérően tehát a munkajogviszony tekintetében alkalmazott dogmatikai konstrukciótól, azaz a jogviszony alanyának ex lege kicserélésétől, ebben az esetben nincs szó a kollektív szerződéses alany felváltásáról. Noha az Mt. (szükségtelenként) említett 40. § (2) bekezdése ebből a szempontból okoz némi zavart, kétségtelen, hogy a kollektív szerződéses alanycsere a magyar jog szerinti jogutódlási tényállások többsége esetében is lehetetlen. A jogelőd megszűnésével járó általános jogutódlási esetekben ez elképzelhető, ám a gazdasági egység átadásának-átvételének eseteiben kizárt. Ezekben a tényállásokban ugyanis a gazdasági egységet átadó jogelőd rendszerint tovább működik, a rendszerint általa és a szakszervezet által létrehozott kollektív szerződéshez kötve van, másként: a kollektív szerződés hatálya az átadóra nézve nem szűnik meg. A kötelmi alanycsere tehát nem valósítható meg, illetve más oldalról a munkajogviszonyok kollektív szerződéses védelme szempontjából elégséges (és szükséges) a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának rögzítése.¹⁰²⁵

¹⁰²¹ Kiss 2005, 428. Kiss György ugyanitt – alátámasztandó a magyar tételes jogi megoldás indokoltságát - lényegében úgy foglal állást, hogy a munkarend nem tekinthető ún. materiális munkafeltételnek. Megítélésünk szerint ez vitatható, hiszen mint említettük a munkaidő beosztása a teljesítés alapvető feltételét határozza meg. Megítélésünk szerint egyébként a materiális munkafeltételek tanát kidolgozó német irodalom ebben a kérdésben azért nem foglalt állást (kifejezetten), mert az ágazati (eshetőleg szakmai) kollektív szerződések rendszerén alapuló német munkajogi gyakorlatban a probléma tulajdonképpen nem is létezik. Ez még akkor is igaz, ha a német munkajogban is találkozunk ún. Firmentarifvertrag-gal; e kollektív szerződéseknek sem tárgya a munkaidő beosztása, másként szólva ez a munkáltatói „Leitungsmacht” körébe tartozik. Wieland a 90-es évek végén részletes áttekintést adott e kollektív szerződésekről. Megállapításai közül kiemeljük, hogy a munkáltató által kötött kollektív szerződések túlnyomó többsége a korábbi NDK területén székhellyel rendelkező munkáltatóknál született. Ld. Wieland 1998, 205.

¹⁰²² Erre utal az 1997. évi LI. tv. miniszteri indokolása is.

¹⁰²³ aufrechterhaltung; illetve „the transferee shall continue to observe the terms and conditions...”

¹⁰²⁴ Zöllner – Loritz 1992, 236.

¹⁰²⁵ Ezt az intézményt meg kell különböztetnünk a kollektív szerződés több európai nemzeti jogban ismert utólagos vagy másként utóhatályától. Utóbbi lényege ugyanis az, hogy a kollektív szerződés időbeli hatályának lejártát követően kell alkalmazni az abban foglalt egyes feltételeket. Ebben az esetben a kollektív szerződés nem veszti hatályát, és ennek egyik lényeges következménye pl. az, hogy azt utóbb fel is lehet mondani. Ld. Junker 2001, 312. Említésre méltó azonban, hogy a francia jog az irányelvből származó problémát az egyébként általánosan alkalmazott utóhatály intézményével oldja meg. A CT Art. L. 132-8 (7) bekezdés lényegében a kollektív szerződés felmondásának szabályait rendeli alkalmazni. Ezek szerint ha akollektív szerződést az egyik

f) A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét a magyar munkajog – élve az irányelv 3. cikkében biztosított lehetőséggel – időben korlátozza. Az időtartamra vonatkozó általános szabály a jogutódlás időpontjától számított egy év. Általában tehát csak egy év elteltével nyílik meg a munkáltató joga a munkafeltételek egyoldalú változtatására. Munkajogunk azonban az időbeliség általános szabálya alól – egyezően az irányelvvel – több kivételt is ismer.

fa) Elsőként említendő az az eset, amikor a kollektív szerződést kötő felek a kollektív szerződést egy év eltelte előtt felmondják. Ebből a szempontból némileg pontatlan az Mt. megfogalmazása, mert láthatóan az egy munkáltató által kötött kollektív szerződést tekinti a szabályozás alapjának, és a „jogelőd munkáltatónál való felmondásról” rendelkezik. A jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés ugyanakkor nem feltétlenül helyi, illetve a munkáltató által kötött kollektív szerződés, ezért – egyezően az irányelv általános megfogalmazásával¹⁰²⁶ - a felmondás jogát bármelyik kollektív szerződést kötő fél gyakorolhatja (az erre egyébként irányadó általános szabályok szerint). A kollektív szerződés időbeli hatályának megszűnése, és ezért a munkafeltételek fenntartására vonatkozó munkáltatói kötelezettség a (törvényes vagy a felek által megállapított) felmondási idő elteltével szűnik meg. A rendelkezésből kitűnően tehát a jogalkotó indokolatlannak tartaná a kollektív szerződéses védelem fenntartását olyan időszakra, amelyre nézve a munkavállalók jogutódlás hiányában sem részesülnének a kollektív szerződéses státusz-védelemben.

fb) Szintén egy év eltelte előtt szűnik meg a jogutód munkáltató oldalán fennálló kötelezettség, ha a kollektív szerződés határozott időtartamra jött létre, és az a megkötő felek megállapodása szerint egy évnél korábbi időpontban jár le. Ebben az esetben is azt mondhatjuk, hogy az eredetileg kialakított időszakot meghaladó kollektív szerződéses védelemnek nincs (nem volna) jogpolitikai indoka.

fc) A harmadik kivételes szabály – különösen a 40/A. § (2) bekezdésével összefüggésben – a legproblematisabb. A magyar munkajogi szabály e tekintetben – csekély pontatlanságától eltekintve - megfelel az irányelv rendelkezésének, amely másik kollektív szerződés alkalmazásáig vagy hatályba lépéséig rendeli fenntartani a munkafeltételeket. Az említett pontatlanság itt is a helyi (a jogutód által kötött) kollektív szerződés tipikusként való szemléletéből folyik. Nyilvánvaló ugyanis, hogy nemcsak a jogutód munkáltatónál kötött másik kollektív szerződés szüntetheti meg a munkafeltételek fenntartásának munkáltatói kötelezettségét, hanem minden olyan jogi tény, amely másik kollektív szerződés hatályának a jogutód munkáltatóra való kiterjedését eredményezi (az Mt. 36. § alapján). A magyar gyakorlatban általában persze a jogutód által kötött kollektív szerződésről van szó. Sajátos problémát okoz e körben az, hogy később hatályba lépő kollektív szerződés tartalma nem feltétlenül egyezik meg a fenntartani rendelt munkafeltételekre vonatkozó szabályozás

alanyi oldalon álló valamennyi szervezet vagy munkáltató felmondja, ez a kollektív szerződés megszűnésével jár ugyan, ám rögtön kiváltja az utólagos hatályt is. Ld. Krieger 1991, 186.

¹⁰²⁶ Az csupán felmondásról szól és nem utal a jognyilatkozatot tevőre.

tartalmával, illetve esetleg a jogutód több kollektív szerződéses hatályú megállapodást is köthet a nála képviselettel rendelkező szakszervezettel.¹⁰²⁷ Megítélésünk szerint az utóbb kötött (hatályba lépő) kollektív szerződés lerontja a korábbi hatályát, ezért az előbbi azonos tárgykörben feltétlenül alkalmazni kell a korábban megállapított munkafeltételekkel szemben. E megközelítésből az is következik, hogy az utóbb hatályba lépő kollektív szerződés akár részben, akár egészben is félreteheti a korábbi munkafeltételeket.¹⁰²⁸

Hangsúlyoznunk kell, hogy az utóbb hatályba lépő (alkalmazandó) kollektív szerződés nemcsak abban az esetben teszi félre a korábbi munkafeltételeket, ha azoknál a munkavállalóra kedvezőbbeket állapít meg. Látható tehát, hogy az Mt. a munkafeltételeket nem engedi lerontani sem munkaszerződéses megállapodással, sem a munkáltató egyoldalú aktusával, ám nem korlátozza e lehetőséget a kollektív szerződéskötési felhatalmazással rendelkező felek számára. Lényegében bármilyen – akár kedvezőbb, akár kedvezőtlenebb – későbbi kollektív szerződés megszünteti a munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét, éppen azért, mert azok helyére lép.

11.2. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdése

Amint utaltunk rá, a hazai kollektív szerződéses gyakorlat jellemzője, hogy a kollektív szerződések általában a munkáltatói szinten jönnek létre. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének rendelkezése ezzel a ténnyel számol, illetve igyekszik feloldani az ebből folyó ellentmondást.¹⁰²⁹ Az ellentmondás, amely egyébként megítélésünk szerint csak látszólagos, tulajdonképpen sajátos kollíziós probléma. Arról van szó ugyanis, hogy az adott tényállásban, azonos munkajogviszonyokra – elvileg – két munkajogviszonyra vonatkozó szabály alkalmazása jöhetne szóba. A problémával kapcsolatban az alábbiakat fejtjük ki.

a) A 40/A. § (2) bekezdés alkalmazásának feltétele az, hogy a két kollektív szerződés (illetve az azokban meghatározott munkafeltételek) a jogutódlás időpontjában hatályban legyen(ek). Ennek hiányában a (2) bekezdés nem, csak az (1) alkalmazandó. A kollíziós probléma tehát csak azonos időpontban hatályban lévő szabályok tekintetében merülhet fel.

b) A rendelkezés legalapvetőbb fogyatékosága az, hogy magában hordozza annak lehetőségét, hogy a jogutód munkáltatónál egyidőben két kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer legyen hatályban. Nehéz volna vitába szállni Kiss György azon megállapításával,¹⁰³⁰ hogy a magyar munkajog ezt nem tiltja, hiszen kifejezett tilalom

¹⁰²⁷ Akár több ágazati kollektív szerződés is hatályba léphet, ám ennek gyakorlati lehetősége – legalábbis a magyar munkajogban – csaknem kizárt.

¹⁰²⁸ Álláspontunk szerint a kifejtetteket a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések tekintetében is alkalmazni kell. A kiterjesztés esetében ugyanis szintén a munkafeltételekre vonatkozó szabályok alkalmazásának köteletségéről van szó.

¹⁰²⁹ Elvileg kétségtelenül előállhat az is, hogy a (2) bekezdésben körülírt tényállás ágazati kollektív szerződések ütközése nyomán jön létre, illetve úgy, hogy a jogutódra terjed ki ilyen kollektív szerződés hatálya. E gyakorlatilag szinte kizárt esetben is alkalmazni kell az Mt. szabályát, ezért erről a problémáról külön nem emlékezünk meg.

¹⁰³⁰ Kiss 2005, 429.

az Mt-ben ilyen tárgykörben valóban nem található. Meggyőződésünk szerint azonban az Mt. egész kollektív szerződés-konstrukciójától idegen a szóban lévő szabály. Kétségtelen, hogy a magyar munkajogban lehetséges a munkáltatóra kiterjedő hatályú több kollektív szerződés. Erre a tényállásra vonatkozik az Mt. 41. §-a, amely szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályútól annyiban térhet el, amennyiben a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg. Látható, hogy az Mt. itt az eredetileg a 13. §-ban rögzített jogforrási-rendszertani elvet alkalmazza a különböző hierarchikus szintű kollektív szerződések esetében: az alacsonyabb szintű szabály a magasabbtól csak a munkavállaló javára térhet el.¹⁰³¹ Úgy látjuk azonban, hogy az Mt-nek egyetlen más rendelkezéséből sem következik a munkáltatónál alkalmazandó több kollektív szerződés elve, illetve lehetősége, különösen nem a munkáltatói szinten létrejött kollektív szerződések tekintetében. Az Mt. 33. § (1) bekezdése szerint a munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető. A jogalkotói cél e szabály megalkotásával az volt, hogy ne állhasson elő a munkavállalói kollektíva tekintetében több eltérő, és ezért az egyik érintett csoportra szükségképpen kedvezőtlenebb feltételrendszer.¹⁰³² E szabály tehát sajátos tarifális egységet teremt a munkajogviszonyban állók körében. Az Mt-nek a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó szabályai (Mt. 36. §) is azt erősítik, hogy a jogalkotó ebben az egységben képzelte a munkajogviszonyok szabályozását. A személyi hatályra vonatkozó rendelkezések a munkáltató oldaláról határozzák meg a kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét, illetve a 36. § (4) bekezdése ugyancsak homogenizáló hatású, hiszen a kollektív szerződést minden munkavállaló tekintetében alkalmazni rendeli, függetlenül lényegében minden más (a munkajogviszony fennálltán kívüli) körülménytől. Az Mt. 41. §-a egyébként az azonos tárgyú (különböző szintű) szabályok közötti választást rendezi, és alkalmazásának eredményeként lényegében egy kollektív szerződés hatálya alakul ki. Ezzel szemben a 40/A. § munkavállalói csoportokat különít el a munkajogviszonyban állók körében.

c) A kettő vagy több kollektív szerződés alkalmazásának lehetősége (pontosabban kötelessége) szemmel láthatóan ütközik az Mt. általános antidiszkriminációs szemléletével, amely különösen az Mt. 142/A. § esetében jelentős. A 40/A. § (2) bekezdése kifejezetten ellentmond az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének, hiszen lehetséges, sőt csaknem bizonyos, hogy az egyébként egyenlő értékű munkát végzők a kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazása miatt eltérő díjazásban¹⁰³³ részesülnek. A két felhívott szabály közötti ellentmondás jogértelmezési tevékenységgel kiküszöbölhető.¹⁰³⁴

¹⁰³¹ Nem érintjük az Mt. 13. §-hoz kapcsolódó részletkérdéseket, egyebek között azt, hogy az említett szabály a jogszabályok és a kollektív szerződés viszonylatában csak általános szabálynak tekintendő, illetve azt sem, hogy e magyar munkajogi megoldás jogpolitikai szempontból mennyiben célszerű. A probléma feldolgozását – ma már klasszikusnak számító munkájában – Adomeit végezte el. (Adomeit 1969.)

¹⁰³² Ezzel persze az ún. szakmai kollektív szerződés lehetőségét is kizárta a jogalkotó. (Az egységes kollektív szerződés persze tartalmazhat szakmánként differenciált feltételrendszert.)

¹⁰³³ Díjazás alatt értve a 142/A. § (3) bekezdése szerinti munkabért, azaz a valamennyi természetbeni vagy pénzbeni ellenszolgáltatást.

¹⁰³⁴ Megítélésünk szerint tehát nem pusztán a munkavállalói csoportok közötti esetleges feszültségről van szó (Kiss 2005, 429.), hanem „törvényes diszkriminációról”.

d) A (2) bekezdés szabálya rendszertanilag is ellentmondásos. Az (1) bekezdés ugyanis lehetővé teszi, hogy a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés félretegye a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételeket – még úgy is, hogy azoknál a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapít meg. A jogutódlás időpontját követően hatályba lépő kollektív szerződéssel tehát le lehet rontani a munkafeltételeket, ám ugyanez nem lehetséges a jogutódlás időpontjában már hatályban lévő kollektív szerződéssel. Ennek a következménynek nehéz volna okszerű magyarázatát adni.

e) Véleményünk szerint az irányelvből sem lehet olyan jogalkotói szándéokra következtetni, amely a 40/A. § (2) bekezdésében megjelenik.¹⁰³⁵ Az irányelv közelebbi célja ugyanis – megítélésünk szerint – nem a korábbi feltételrendszer fenntartása, hanem a kollektív szerződéses védelem fenntartása, illetve a munkajogviszonyok tartalmi kiüresedésének megakadályozása. A korábbi munkafeltételek fenntartása legalábbis nem olyan érték, amely háttérbe szorítaná a kollektív autonómiát, azaz a munkafeltételeknek a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben való rendezhetőségét.

f) A jogelőd kedvezőbb kollektív szerződése esetén az abban foglalt munkafeltételeket az (1) bekezdés szerinti időtartamban, az ott szabályozott kivételekkel kell alkalmazni. Ez azt a kérdést veti fel, hogy a jogutódnál új kollektív szerződés megkötése esetén vajon érvényesül-e az (1) bekezdésben említett szabály (az alkalmazási kötelezettség megszűnése). Megítélésünk szerint érvényesülnie kell, hiszen az a később hatályba lépő kollektív szerződésre vonatkozik, azaz másik tényállást rendez. Ha pedig érvényesül, úgy a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés felmondásával könnyen megkerülhető a (2) bekezdés kedvezőbb szabálya.

g) A szóban lévő szabállyal kapcsolatban végül felmerül a probléma, hogy milyen kritériumok alapján lehet eldönteni a kollektív szerződéses munkafeltételek kedvezőbb voltát, illetve, hogy ki dönt (ki választ) a kollektív szerződések alkalmazásában. E tekintetben – mellőzve a probléma részletes ismertetését – utalunk Kiss György elemzésére: a kollíziót az ún. „kollektive Günstigkeiteit” elve alapján kell eldönteni, illetve a választás az érintett munkavállaló joga.¹⁰³⁶

11.3. A kizárólag a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés

A kollektív szerződések sorsával kapcsolatban említett harmadik eshetőség azzal írható le, hogy a jogutódlás időpontjában kollektív szerződés hatálya alatt álló jogutód munkáltató lép olyan munkáltató helyére, amely (aki) nem állott kollektív szerződés hatálya alatt. E tényállás nyilvánvalóan csak a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott esetekben következhet be, azaz a gazdasági egység átadása-átvétele révén. A jogszabályon alapuló (általános) jogutódlás eseteiben ez az eshetőség

¹⁰³⁵ Az irányelvbe ütköző szabályról ugyanakkor nem beszélhetünk, hiszen a 8. cikk rendelkezése nem korlátozza a munkavállalóra kedvezőbb tagállami szabályok megalkotásának lehetőségét. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének kedvezőbb jellege az érintett munkavállalók tekintetében nem vitatható.

¹⁰³⁶ Kiss 2005, 397. Lényegében azonosan Pál 2005, 88/1.

kizárt. Az Mt. – talán az eset magyar munkajogban való egyértelmű megítélhetősége okán – nem tartalmaz kifejezett rendelkezést erre a tényállásra. A megítélés alapja az Mt. 36. § (4) bekezdése. E szabály az uralkodó értelmezés szerint nem csupán azt fejezi ki, hogy a kollektív szerződést a tarifálsan nem kötött munkavállalói csoportra kell alkalmazni, hanem arra a jogalkotói szándékra utal, mely szerint a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóval munkajogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed a kollektív szerződés személyi hatálya.¹⁰³⁷ A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nyomán az átvevő (jogutód) munkáltató a gazdasági egységhez kapcsolódóan foglalkoztatott munkavállalók tekintetében (is) munkáltatói pozícióba kerül, a munkajogviszony ex lege létrejön. Ebből következik, hogy a jogutódnál a jogutódlás időpontjában hatályban lévő kollektív szerződés munkafeltételekre vonatkozó rendelkezéseit ettől az időponttól (azaz a felek közötti jogviszony keletkezésétől) alkalmazni kell az érintett munkavállalók munkajogviszonyai tekintetében is. Ezzel megvalósul a jogutódnál is az ún. tarifális egység, azaz azonos kollektív szerződéses feltételek alkalmazása a munkajogviszonyban állókra.

11.4. Az üzemi megállapodás sorsa

Az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének alkalmazásában valamennyi (fajta) kollektív megállapodásban biztosított munkafeltétel fenntartásának kötelezettségét fogalmazta meg a közösségi jogalkotó. A rendelkezés átvétele, illetve e körben a kollektív megállapodás fogalmának értelmezése azokban a tagállamokban okozott problémát, ahol a kollektív munkajogi tradíciók¹⁰³⁸ nyomán nemcsak a szoros értelemben vett kollektív szerződés, hanem más megállapodások, tipikusan az üzemi alkotmányjog keretei között működő munkavállalói részvételi szervekkel létrejött megállapodások is rendezhetik a munkafeltételeket. Ennek tipikus példája a német munkajog üzemi megállapodás (Betriebsvereinbarung) intézménye.¹⁰³⁹ A BGB 613a § kifejezetten is rendelkezik az üzemi megállapodások sorsáról a Betriebsübergang esetében azzal, hogy e rendelkezések azonosak a kollektív szerződésekre vonatkozókkal.¹⁰⁴⁰ Az üzemi megállapodások természetével kapcsolatban még

¹⁰³⁷ Kiss 2005, 394. Kiss György ugyanitt tárgyalja az ebből a szempontból Európában lényegében egyedülálló német munkajog sajátosságát, mely szerint a kollektív szerződés munkafeltételeket tartalmazó normái csak a kollektív szerződést megkötő szakszervezet tagjaira terjednek ki. E jogi jellegzetességnek a BGB 613a § alkalmazása szempontjából nincs originális jelentősége, azaz a kollektív szerződéses munkafeltételek kötelezettsége az átvevő oldalán fennáll kétoldalú tarifális kötöttség hiányában is. A BGB 613a § (1) bekezdés utolsó mondata ugyanakkor utal arra, hogy a kétoldalú tarifális kötöttség hiányában az új munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak másik kollektív szerződés alkalmazásában, illetve ebben az esetben egy év eltelté előtt is megváltoztathatók a munkafeltételek. Ld. Staudinger/Annus (2005) § 613a Rn 282., Rn 288-297.

¹⁰³⁸ Prugberger 2001, 123.

¹⁰³⁹ A Betriebsverfassungsgesetz 77. §-a határozza meg az üzemi megállapodás jogi természetének alapvető szabályait. Szempontunkból ezek közül az a jellegzetesség a lényeges, hogy az üzemi megállapodás szabályozhatja a munkafeltételeket, igaz a 77. § (3) bekezdésében említett korlátozásokkal. Ezek arra irányulnak, hogy a szakszervezet, illetve a kollektív szerződés és az üzemi tanács, illetve az üzemi megállapodás tevékenységét, illetve lehetséges szabályozási tárgykörét elhatárolják. Az üzemi megállapodás jogi természete – legalábbis a munkafeltételek szabályozása körében – azonos a kollektív szerződésével, hiszen: „Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend.” [7. § (4) bekezdés első mondat] A kollektív szerződések továbbhatályára, (Kiss György kifejezésével) utóhatályára vonatkozó rendelkezés is megtalálható a 7. § (6) bekezdésében. Ld. Lieb 2000, 712., Junker 2001, 415.

¹⁰⁴⁰ MünchArbR/Wank § 124 Rn. 197.

említésre méltó, hogy tartalmilag azok sem homogének. A szabályozási tárgykörök differenciáltságát az üzemi tanács „funkcionális hatáskörei”¹⁰⁴¹ adják. Az üzemi megállapodás normatív (munkajogviszonyra vonatkozó) tartalmán felül ezekben is elképzelhetők tisztán kötelmi hatályú megállapodások. Egyezően a kollektív szerződésekkel az irodalom itt is azon az állásponton van, hogy a BGB 613a § csak a normatív hatályú rendelkezésekre vonatkozik.¹⁰⁴²

A magyar munkajogban az üzemi megállapodás intézményére vonatkozó szabályozás hektikusnak is mondható,¹⁰⁴³ különösen ahhoz képest, hogy tulajdonképpen – eshetőleg – munkajogi jogforrásról van szó. Az intézmény 1995-ben jelent meg az Mt. 64/A. §-ában.¹⁰⁴⁴ E szabályozás jellegzetesen kötelmi jellegű, illetve üzemi alkotmányjogi (részvételi) tárgyú üzemi megállapodásos szabályokra utal. A 64/A. § alapján tehát a munkajogviszonyokat szabályozó megállapodás az üzemi tanács (megbízott, központi üzemi tanács) és a munkáltató között nem jöhet létre érvényesen, ennél fogva a munkafeltételek fenntartásáról sem lehet szó.¹⁰⁴⁵

Átmenetileg azonban az Mt. is ismerte az üzemi megállapodásnak azt a fajtáját, amely munkaviszonyra vonatkozó szabály természetű volt. Az Mt. 31. § (2)-(4) bekezdése 1999. augusztus 17. napjától 2002. július 12. napjáig volt hatályban. A rendelkezések szerint ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet nem volt, a munkáltató és az üzemi tanács a munkajogviszonyokkal kapcsolatos kérdéseket (Mt. 30. § a/ pont) üzemi megállapodásban szabályozhatta. E megállapodásra általában a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kellett alkalmazni. Különös szabály vonatkozott a megállapodás megszűnésére: az üzemi tanács megszűnésével vagy a munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatályba lépésével a megállapodás a törvény erejénél fogva hatályát veszítette. Az Mt-nek ezt a megoldását több kritika is érte, érthetően elsősorban a szakszervezetek részéről. Kiss György mutat rá a rendelkezések megalkotásának jogpolitikai indokára, közelebbről arra, hogy az Mt. 1999-ben beiktatott több (kétoldalúan) diszpozitív szabálya által nyújtott előnyöket az intézmény révén lehetett kihasználni.¹⁰⁴⁶

A rövid ideig hatályban volt 31. § (3) bekezdéséből következően az üzemi megállapodásokra alkalmazni kellett a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket, így az Mt. 40. és 40/A. §-t is. Ebből következően az üzemi megállapodásban meghatározott munkafeltételek fenntartásának kötelessége a terhelte a jogutód munkáltatót, illetve az Mt. 40/A. § (2) bekezdésében meghatározott módon a

¹⁰⁴¹ Junker 2001, 419.

¹⁰⁴² Staudinger/Annus (2005) § 613a Rn 262. A tisztán kötelmi természetű rendelkezéseken túl az üzemi, illetve üzemi alkotmányjogi tárgyú megállapodások továbbhatályáról sem lehet szó. Ld. MünchArbR/Wank § 124 Rn. 205.

¹⁰⁴³ Áttekinti Prugberger 2001, 174.

¹⁰⁴⁴ Beiktatta az 1995. évi LV. tv. 1995. szeptember 1. napi hatállyal.

¹⁰⁴⁵ Az Mt. 64/A. § szerinti üzemi megállapodás jogutódláskori sorsát az üzemi tanács helyzetével kapcsolatban tárgyaljuk.

¹⁰⁴⁶ Kiss 2005, 387. Kiss György álláspontjával kapcsolatban megemlítjük, hogy az Mt. 2001. évi módosításával kapcsolatban folyt kutatások – a várakozások szerint – lényegében alátámasztották az üzemi megállapodásoknak ezt a funkcióját. A szóba jöhető vállalatok mintegy felében jöttek létre ilyen megállapodások a dél-dunántúli régióban. Ld. Berke – László 2002.

munkavállalóra kedvezőbb üzemi megállapodást alkalmazni kellett a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződéssel szemben. Az üzemi megállapodásra vonatkozó említett szabályokat hatályon kívül helyező 2002. évi XIX. tv. 15.§ (6) bekezdése rendelkezett a korábban megkötött üzemi megállapodások sorsáról. Ezeket hatályukban meghagyta mindaddig, amíg azok meg nem szűnnek, illetve meg nem szüntetik azokat. Ilyen hatályos megállapodásokra vonatkozó információnk nincs, ám ez elvileg nem zárható ki. A még hatályos megállapodások tekintetében is ugyancsak alkalmazni kell (minden vonatkozásban) a kollektív szerződésekkel kapcsolatban említett szabályokat.

VI. Fejezet

Az ún. jogviszonyváltás problematikája

1. A magyar munkajog tagozódása és a jogviszonyváltás

A napjainkban uralkodónak tekinthető felfogás szerint a magyar munkajog sajátos trichotóm tagozódást mutat. E felfogás alapja az, hogy a (tág értelemben felfogott) munkajog a függő munka, az önálló munkavégzés joga,¹⁰⁴⁷ amely magában foglalja a magán-munkajogot és a közszolgálat jogát egyaránt.¹⁰⁴⁸ Ez a kettős szabályozási szemlélet a magyar munkajogban sajátosan jelenik meg. Az Mt. 1992. évi hatályba lépésekor azt a célt tűzte ki, hogy a korábbi (formailag egységes) munkajog közigazgatásias szemléletű szabályozását felváltsa a magánjogias szemléletű szabályozással. A függő munka szabályozásának másik pólusán helyezkedik el a köztisztviselők joga, amelyet az 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) szabályoz. E törvény személyi (szervi) hatálya kormányhatározatban¹⁰⁴⁹ rögzített közigazgatási szervekre, illetve az azoknál foglalkoztatott köztisztviselőkre terjed ki. A Ktv. szabályozási szemlélete összességében azzal jellemezhető, hogy szabályai általában kógensek, azoktól való eltérésre kivételesen van lehetőség, illetve a törvény a kollektív szerződéses szabályozási szintet nem is ismeri. A hazai szabályozási struktúra eredeti vonásaként értékelhető a magánmunkajog és a közszolgálati jog között „mintegy félúton elhelyezkedő”¹⁰⁵⁰ joganyag, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), illetve ennek kormány vagy miniszteri rendeleti szintű végrehajtási szabályai. A jogszabályok hatálya – legalábbis a Kjt. 1992. évi hatályba lépésekor – az ún. költségvetési szervekre terjedt ki. Eltekintve most az említett törvények hatálya meghatározásának elméleti és tételes jogi bizonytalanságaitól,¹⁰⁵¹ megállapítható, hogy e trichotóm rendszer eredeti (1992-ben kialakított) koncepciója az volt, hogy a magyar munkajog tagozódásának alapja a munkáltató eltérő jogállása volt. A szűk értelemben felfogott (magán)munkajog a magánjogi jogállású munkáltatókkal, a közalkalmazottak joga a költségvetési szervekkel, míg a köztisztviselők joga a közigazgatási szervekkel létesített jogviszonyokra terjedt ki. Említésre méltó, hogy az eredetileg bár nem ellentmondásmentes, de többé-kevésbé egyértelmű rendszertani szemlélet az elmúlt közel másfél évtized alatt több tekintetben

¹⁰⁴⁷ Kiss 2005, 16. Azonos álláspontot fejt ki Lehoczkyné Kollonay: A magyar munkajog. é.n., 10. Radnay József - a munkavállaló fogalmának, illetve az Mt. személyi hatályának oldaláról közelítve – lényegében ugyanezt a rendszertani megközelítést teszi magáévá. Radnay 2004, 22. és 69. (Ő a munkavállaló fogalmát még szélesebben értelmezi.) Ugyancsak a magánmunkajog és a közszolgálat (közalkalmazottak és köztisztviselők) joga közötti határok viszonylagosságát hangsúlyozza Prugberger 2001, 34.

¹⁰⁴⁸ E disztinkció kialakulásával, illetve az elhatárolásnak a magánjog-közjog dualizmuson alapuló kérdéseivel e dolgozatunkban nem foglalkozunk, kizárólag az ún. jogviszonyváltás szempontjából lényeges körülmények összefoglalására szorítkozunk.

¹⁰⁴⁹ 1085/2004. (VIII. 27.) Korm. határozat a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervek jegyzékéről.

¹⁰⁵⁰ Kiss 2005, 29.

¹⁰⁵¹ Különösen szembeötlő a Kjt. személyi (szervi) hatálya meghatározásának ellentmondásossága, elsősorban abból a szempontból, hogy alapvetően eltér az Áht. fogalomhasználatától és szemléletétől, noha a két törvény gyakorlatilag egy időben született meg.

törést szenvedett. A Kjt. 1. § (1) bekezdése a közalkalmazotti jogviszonyok létesítésének lehetőségét 1997-ben megnyitotta (közvetlenül) a helyi önkormányzatok számára is, illetve a Ktv. hatálya alól előbb kikerültek az ún. ügykezelők és fizikai alkalmazottak, utóbb (hatályos jogunkban) csak a fizikai jellegű tevékenységet végzők. Reájuk jelenleg az Mt. Harmadik Rész XII. fejezete tartalmaz különös előírásokat. A jogalkalmazási szempontból amúgy sem egyértelmű képletet tovább bonyolítja, hogy közalkalmazotti jogviszonyban állókat foglalkoztatnak az egyébként a Hjt., illetve a Hszt, hatálya alatt álló szervek,¹⁰⁵² illetve a Ktv. személyi hatálya is túlterjed (a Ktv. 2-3. § alapján) a szűk értelemben vett közigazgatáson. Az egyes törvények személyi (szervi) hatályával kapcsolatos – itt bővebben nem tárgyalt – ellentmondásokon túl kétségtelen, hogy a munkajogviszony, közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszony, illetve e területek joga tartalmi szempontból lényeges eltéréseket hordoz. Ezek abban összegezhethők, hogy a munkajogviszonyban, illetve a magánmunkajogban erőteljesebben érvényesül a magánautonómia és ennek sajátos megjelenési formája az ún. kollektív autonómia. A közszolgálat egyes területein a jogviszonyok jóval kevésbé állnak a felek, illetve a kollektív munkajog alanyainak uralma alatt, a szabályozás túlnyomórészt kogens szemlélete alapján markáns állami beavatkozás érvényesül.

A magyar munkajog egységét, illetve trichotómikus tagozódását tételező nézetek bázisa tehát az, hogy a magánmunkajognak és a közszolgálat jogának egyaránt a függő (önállótlan) munka a tárgya. Formai (szabályozási) szempontból ez az egységesség a magyar jogrendszerben olyképpen is megjelenik, hogy az Mt. mind a közalkalmazottak, mind a köztisztviselők jogának mögöttes joga, azaz – bizonyos értelemben – a tágabban felfogott munkajog legáltalánosabb szabálya. E mögöttes jogi jelleg a közalkalmazottak és a köztisztviselők jogában eltérő jogtechnikai megoldással érvényesül. A Kjt. egyes rendelkezései az Mt. egyes rendelkezéseinek alkalmazását a közalkalmazottak jogában kizárják.¹⁰⁵³ Az Mt. a Kjt. (és végrehajtási szabályai) mögött tehát általában alkalmazandó, kivéve azokat a rendelkezéseit, amelyeknek alkalmazását a Kjt. kifejezetten kizárja. A Ktv. tekintetében technikailag éppen fordított megoldással találkozunk. A Ktv. 71. § (2) bekezdése az Mt. egyes szabályait kifejezetten alkalmazni rendeli a köztisztviselők jogában. Az Mt. tehát a Ktv. mellett általában nem, csak abban az esetben alkalmazandó, ha ezt maga a Ktv. kifejezetten előírja. A két eltérő jogtechnikai megoldás végeredményben ugyanoda vezet: az Mt-nek a jogalkotó által általános jellegűnek tekintett egyes szabályai a tágabb értelemben felfogott munkajog valamennyi területén érvényesülnek.

Az említett trichotómia különös elméleti és szabályozási-szabályozástechnikai problémát vet fel azokban a tényállásokban, amelyekben egyfelől a közszféra által ellátott tevékenységek kerülnek magánjogi jogállású munkáltatókhoz, illetve másfelől

¹⁰⁵² Radnay József megközelítése arra utal, hogy ő a munkajog fogalmát a szokásosnál tágabban értelmezi. Felfogása szerint a munkajogi jogszabályok hat nagyobb csoportra tagolhatók, és a már említett csoportokon túl ide tartozik a fegyveres és rendvédelmi szervek, a bíróságok és ügyészségek munkajoga, valamint egyéb alkalmazottak munkajoga. Radnay 2004, 69. Megítélésünk szerint ez a felfogás a leginkább konzekvens, legalábbis abban a gondolatrendszerben, amely elzárkózik a közjog-magánjog dualizmuson alapuló, a munkajogot és a közszolgálati jogot élesen szétválasztó megkülönböztetéstől.

¹⁰⁵³ Pl. Kjt. 3. §, 13. §, 38. § stb.

a korábban a privátszférában megvalósult (közösségi érdekű) tevékenységeket közigazgatási vagy költségvetési szervek vesznek át. Kis túlzással azt is állíthatjuk, hogy a kérdés háttérében az utóbbi évszázad közjogának, illetve közigazgatási jogának állandó elméleti és gyakorlati problémája¹⁰⁵⁴ húzódik meg, amely a magánjogtudományban (a közigazgatási szerződés intézményében) is jelentős tudományos erőfeszítéseket hozott.¹⁰⁵⁵ Az alapvető probléma e törekvések háttérében jól láthatóan az állam szerepének időről-időre változó definiálása, illetve e szerep megvalósítását szolgáló eszközök mikénti kialakítása.¹⁰⁵⁶

Ami ebben az összefüggésben tárgyunkat, a magyar munkajog ún. jogviszonyváltás intézményét illeti, az állami szerepvállalás terjedelmének és módjának változásai azzal a (gyakori) következménnyel járnak, hogy a magánmunkajog vagy a közszolgálati jog hatálya alatt foglalkoztatottak szükségképpen a másik jogterület hatálya alá kerülnek. A magyar jogban ráadásul – a közalkalmazotti jogviszony megkonstruálása óta – a jogviszonyváltás lehetséges tényállásai bővültek, hiszen a Kjt. és az Mt., illetve a Kjt. és a Ktv. viszonylatában is felmerülnek.

2. A bírói gyakorlat és a kérdéskör tételes jogi szabályozása a kilencvenes években

Az említett folyamat, azaz a hagyományosan állami vagy önkormányzati, illetve az általuk fenntartott költségvetési szervek által ellátott tevékenységeknek magánjogi jogállású jogalanyoknak való átadása már a kilencvenes évek első felében megkezdődött. Ebben az időszakban elsősorban közoktatási intézmények átadására-átvételére került sor, mégpedig többnyire egyházak, esetleg alapítványok vagy egyesületek számára.

A korabeli átadások-átvételek tipikusan oly módon zajlottak, hogy a fenntartó önkormányzatok és az egyházak (alapítványok, egyesületek) szerződést kötöttek a közoktatási intézmények átvétele, illetve további – meghatározott feltételek melletti – működtetése (fenntartása) tárgyában. E szerződések teljesedésbe menésével egyidejűleg a fenntartó önkormányzat – az Áht. rendelkezései szerint – megszüntette a költségvetési szervi jogállású közoktatási intézményeket. Az Áht. akkor hatályos (és

¹⁰⁵⁴ A vonatkozó irodalom áttekintését mellőzzük. Az utóbbi időszak hazai irodalmából ld. Horváth 1999, Molnár-Tabler 2004.

¹⁰⁵⁵ Ádám Antal az alkotmányos jogállam jellemzőinek körében feltűnő jelenségként említi a kontraktualizációt, amelynek markáns megnyilvánulása a közjogi szerződések alakzatainak terjedése és szerepének fokozódása. Ld. Ádám 2004, 5. Ugyanő a közjogi szerződések főbb csoportjai körében említi a közhatalmi szervek és az egyházak közötti közjogi szerződéseket. E szerződések gyakorta oktatási, nevelési, egészségvédelmi, szociális tevékenységeknek az egyházak általi megvalósítását célozzák, ami tárgyunk szempontjából is lényeges lehet. Az egyházak által „átvett” korábbi állam vagy önkormányzati költségvetési szervek által ellátott tevékenységek körében rendszerint megvalósul az ún. jogviszonyváltás. Ilyen jogviszonyváltások persze az Ádám Antal által alkalmazott tipizálási rendszer más közjogi szerződéseiben is megvalósulhatnak, pl. az egészségügyi szolgáltatások finanszírozási szerződésai vagy a közoktatási megállapodások, illetve ezek alanyváltásai esetében.

¹⁰⁵⁶ A brit kormányzat körében az ezredfordulón felerősödött ilyen irányú törekvéseket foglalja össze (a foglalkoztatási kérdésekre is kiterjedően): Staff transfers...2000. Nem utolsó sorban az Európai Bíróság ítélezési gyakorlata alapján az utóbbi években szaporodik a tárgyban irodalom. Ld. pl. Kropf 2001., Friedrich 2001. és 2002, Kohte 1997., Bourn 1999.

lényegében ma is változatlan) szabályai¹⁰⁵⁷ szerint az alapító a költségvetési szervet megszünteti egyebek mellett abban az esetben, ha „az ellátandó feladat más módon vagy más szervezetben hatékonyabban teljesíthető.” A költségvetési szerv megszüntetése esetén - az alapító szerv vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a vagyoni jogok és kötelezettségek tekintetében a megszüntetett szerv jogutódja az alapító szerv. Az Országgyűlés vagy a Kormány által alapított költségvetési szerv megszüntetése esetén a megszüntetett szerv jogutódja – törvény vagy kormányrendelet eltérő rendelkezése hiányában - a pénzügyminiszter.

E rendelkezésekből kitűnően tehát egyrészt a költségvetési szervek rendszerint (általános) jogutód nélkül szűntek meg, másrészt a megszűnés időpontjában fennmaradt vagyoni jogok és köteleességek a törvény rendelkezése folytán az alapító szervre szálltak át.¹⁰⁵⁸ A költségvetési szervek jogutód nélküli megszűnése nyomán a Kjt. 25. § (1) bekezdés c) pontja alapján az azokkal fennállott közalkalmazotti jogviszonyok is megszűntek. A megszűnéshez kapcsolódóan a közalkalmazottak számos juttatásra, egyebek mellett a Kjt. 37. § alapján végkielégítésre voltak jogosultak. A korabeli (de lényegében a ma is hatályos) jogi szabályozás szerint a Kjt. 26. §-ában szabályozott áthelyezés nem volt alkalmazható a Kjt. és az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók között. Ilyen megállapodás tehát nem jöhetett létre az egyházak, alapítványok, egyesületek és a költségvetési szervek jogállású közoktatási intézmények között. A közalkalmazotti jogviszonyok tekintetében ez azzal a gyakorlati következménnyel járt, hogy azok egyrészt a Kjt. említett rendelkezése alapján megszűntek, majd az új, az Mt. hatálya alatt álló munkáltatóval munkaszerződés megkötésére került sor (feltéve természetesen, hogy az átvevő magánjogi jogállású munkáltató a korábbi közalkalmazottakat foglalkoztatni kívánta). E módszer egyrészt azzal a következménnyel járt, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszűnésével kapcsolatos közalkalmazotti igényeket a fenntartónak ki kellett elégítenie, annak ellenére, hogy az érintetteket gyakorlatilag folyamatosan foglalkoztatták tovább. Az új munkajogviszonyok létesítése más oldalról oda vezetett, hogy a korábban közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján megállapított munkavállalói jogok mintegy elvesztek.

A tulajdonképpen a tételes jogi szabályozásban mutatkozó hiányokra a korabeli gyakorlat változatos reakciókat produkált, ami a LB gyakorlatában is tükröződött.

A BH 1996/234. számú esetben a közoktatási intézmény 1993. júliusáig az önkormányzat felügyelete alá tartozott, majd ezt követően a Katolikus Főplébánia vette át. Az átadó és az átvevő közötti megállapodás akként rendelkezett, hogy az átvevő „az önkormányzati iskola jogutódja”. Első látásra is nyilvánvaló, hogy e megállapodás (illetve e klauzula) érvénytelen és ezen túl jól tükrözi a korabeli

¹⁰⁵⁷ Áht. 90. §

¹⁰⁵⁸ Természetesen arra is találunk példát, hogy a költségvetési szerveket – jogszabállyal – oly módon szüntették meg, hogy egyúttal rendelkeztek a jogutódlás kérdéséről is, mégpedig olyképpen, hogy a megszűnő költségvetési szerv jogutódja másik költségvetési szerv volt. Ezek az esetek kívül esnek az érdeklődésünkön, hiszen ilyenkor nem került sor a közalkalmazotti jogviszonyokat érintő lényeges változásokra. A Kjt. tekintetében is érvényesült az az Mt. 86. § a) pontjából folyó szabály, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a közalkalmazotti jogviszonyt nem szünteti meg, hanem az változatlanul fennmarad (a jogutóddal).

ellentmondásos helyzetet, valamint az érintettek tanácsstalanságát. Az említett megállapodásban az átvevő vállalta, hogy az egyébként a munkajogviszonyban (tovább)foglalkoztatottakra továbbra is alkalmazza a Kjt. rendelkezéseit. A feltételezett jogutódlásra hivatkozva munkaszerződések megkötésére nem is került sor. Az ügy alperes munkavállalóinak besorolását az alperes utóbb megváltoztatta (átsorolta őket). A LB az ügyben úgy foglalt állást, hogy mivel az alperes szerződésben vállalta a Kjt. alkalmazását, ahhoz kötve van. Ebből folyóan a munkavállalók besorolási vitáját a Kjt. rendelkezései szerint kell elbírálni, illetve reájuk a Kjt. besorolási szabályai és ezek változásai irányadók maradnak (értelemszerűen mindaddig, amíg a szerződés hatályban van). A LB ítélete mögött húzódó tényállás láthatóan több szempontból is ellentmondásos és a gyakorlat bizonytalanságára utal. Figyelemre méltó egyrészt, hogy az egyébként az Mt. hatálya alatt álló munkáltató mintegy szerződéssel helyezte magát a Kjt. hatálya alá. A két munkáltató közötti megállapodás ugyanakkor olyan joghatást hozott létre, amelynek eredményként az érintett közalkalmazottak, illetve később munkavállalók számára is kötelezettségek keletkeztek – hozzájárulásuk nélkül. E kötelezettségek lényegében azonosak voltak a Kjt. által megállapított közalkalmazotti kötelezettségekkel. Ilyen kötelezettség érvényesen nem keletkezhetett, és az ebből származó jogalkalmazási nehézségek körében elég csak arra a problémára utalni, hogy a munkajogviszonyban a Kjt.-nek a jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályai nyilvánvalóan alkalmazhatatlanok lettek volna.

Egy kevésbé későbbi legfelsőbb bírósági határozat hasonló tényállásra, de a felek által alkalmazott alapvetően eltérő megoldásra utal. A BH 1997/423. számú ügyben ugyancsak az egyház vett át korábban az önkormányzat által fenntartott, költségvetési szervi jogállású általános iskolát. Az átvételkor az ügyben érintett közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnt,¹⁰⁵⁹ és az egyház, valamint a volt közalkalmazott (munkaszerződéssel) munkajogviszonyt létesítettek. A munkaszerződés utalt arra, hogy a munkavállaló munkadíját a felek a Kjt. besorolási szabályaira tekintettel állapították meg. (Arra is figyelemmel, hogy a normatív állami támogatásban részesülő magánjogi jogállású munkáltató a Kjt.-ben meghatározott egyes munkafeltételeket, így az illetményrendszer egyes szabályait a munkajogviszonyban is köteles volt biztosítani.) Később a munkáltató (egyház) több alkalommal is átsorolta a felperes munkavállalót, mindig a Kjt. rendelkezéseire figyelemmel. Az első fokú ítélet utalt arra, hogy az átvevő (új fenntartó) szerződésben vállalata a munkavállalók számára ugyanazoknak a jogoknak a biztosítását, mint amelyek őket a Kjt. (mindenkori) rendelkezései alapján megilletnék. A másodfokú bíróság ítéletében kifejezetten kitért arra, hogy az egyébként az Mt. hatálya alatti munkajogviszonyra nézve érvényesnek tekinthető az a fenntartói jog átvételére vonatkozó szerződésben található kikötés, amely a Kjt. és végrehajtási rendelete szabályainak alkalmazását írja elő. Rendkívül figyelemre méltó az alperes érvelése a felülvizsgálati kérelemben. Arra hivatkozott ugyanis, hogy az átvételre vonatkozó megállapodás nem része a munkaszerződésnek, illetve azt időközben fel is mondták. Arra is utalt, hogy a pedagógusokkal megkötött munkaszerződésekben kifejezetten „kizárták a jogutódlást arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló a korábbi

¹⁰⁵⁹ A LB határozatából a megszűnés jogcíme nem derül ki.

közalkalmazotti jogviszonyából eredően követelést támasszon.” A LB határozatának alapvető tétele szerint „az átvételkor kötött megállapodás, amely kifejezetten az oktatás és az oktatók helyzetének megnyugtató megoldását célozta, az alperesre kötelezettséget rótt a munkaszerződések megkötésénél.” Ebből a tételből folyóan az alperesnek utóbb a Kjt. rendelkezései szerint kellett (volna) az alperessel szemben is eljárnia.¹⁰⁶⁰

3. A Kjt. 25/A. §-ának beiktatása

A röviden vázolt jogalkalmazási ellentmondások 1995-re oda vezettek, hogy a jogalkotó kísérletet tett a tárgykör rendezésére. A gazdasági stabilizációt szolgáló egyes törvények módosításáról rendelkező 1995. évi XLVIII. tv. 115. §-ával a Kjt-be iktatta az új 25/A. §-t.¹⁰⁶¹ A törvény indokolása egyértelműen utal az azt megelőzően fennállott hiányos jogi szabályozásra: „A Kjt. és az Mt. hatályba lépését követően a tapasztalatok azt igazolták, hogy megalapozottak azok a szakmai kritikák, amelyek a közalkalmazotti jogviszonyt, valamint a munkaviszony közötti átjárhatóság szabályozásának hiányára vonatkoznak. A törvényjavaslat ezt a hiányt pótolja azáltal, hogy abban az esetben, ha a munkáltató fenntartója nem állami szervnek, vagy nem helyi önkormányzatnak adja át fenntartói jogát, a közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 25. § (1) bekezdésének c) pontjában meghatározottak szerint szűnik meg. Ha az új munkáltató a továbbfoglalkoztatást vállalja, a közalkalmazott a tájékoztatást követően 30 napon belül írásban nyilatkozik, hogy hozzájárul-e a továbbfoglalkoztatáshoz vagy sem. Amennyiben a közalkalmazott hozzájárul a továbbfoglalkoztatáshoz, a munkaszerződés megkötését megelőző közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az új munkáltatónál töltötte volna el.”

A Kjt. 25/A. § korabeli rendelkezése tehát a korábbi „hiányos jogi szabályozást” igyekezett kiegészíteni, a két jogviszonytípus közötti „átjárhatóság” szabályainak megteremtésével.

a) A 25/A. § (1) és (7) bekezdése határozta meg azokat a tényállásokat, amelyekben az átjárhatóságra vonatkozó szabályt alkalmazni kellett. Két ilyen tényállást ismert a törvény.

- Az egyik, az (1) bekezdésben meghatározott szerint „a munkáltató fenntartója nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak adja át fenntartói jogát.” Jól érzékelhető, hogy a tényállásnak ilyen módon való meghatározását kifejezetten a közoktatási intézmények fenntartói jogának akkor már tömeges átadása-átvétele inspirálta. Kétségtelen persze, hogy nemcsak ez az eset tartozhatott a rendelkezések hatálya alá, ám más tevékenységi körű költségvetési intézmények átadására abban az időből nem ismerünk példát.

¹⁰⁶⁰ A LB tehát a két munkáltató közötti megállapodásnak kötőerőt tulajdonított a harmadik személy (a munkavállaló) felé fennálló jogviszonyban is. Amennyiben az a Kjt. Vhr. teljes körű alkalmazására irányult, úgy ez tulajdonképpen felfogható harmadikok javára, ám egyúttal terhére kötött szerződésnek (utóbbi tekintetben érvénytelenként).

¹⁰⁶¹ Megjegyzendő, hogy e törvény 114. §-a a Kjt. áthelyezés jogintézményére vonatkozó szabályokat módosította oly módon, hogy megnyitotta az áthelyezés [Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pont] lehetőségét a közalkalmazotti és a köztisztviselői, illetve az ügyészségi szolgálati viszony relációjában.

- A másik, a (7) bekezdésben említett tényállás szerint „a munkáltató vagy a munkáltató egy részének gazdasági társasággá történő átalakítása esetében” is a Kjt. 25/A. § rendelkezéseit kellett alkalmazni. E megközelítés nyilvánvalóan pontatlan. Az átalakulásnak 1989-ben hatályba lépett, utóbb 1992-ben módosított, illetve részben hatályon kívül helyezett szabályai ugyanis nyilvánvalóan nem voltak alkalmazandók az Áht. hatálya alatt álló költségvetési szervekre.¹⁰⁶² Ezekben az esetekben tehát átalakulásról az akkor használatos fogalmak szerint nem lehetett szó, sokkal inkább olyan tényállásokról, amelyeket a 154. számú kollégiumi állásfoglalás „gazdasági társaságba való vagyónbevitelként” nevesített. Meg kell jegyeznünk, hogy a kilencvenes évek első feléből ilyen esetekről sem tudunk,¹⁰⁶³ bár nem volt elképzelhetetlen, hogy állami szervek vagy önkormányzatok az állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő (korábban költségvetési szervek kezelésében volt) vagy „apportálásával” gazdasági társaságot hozzanak létre.¹⁰⁶⁴

Áttekintve a Kjt. (korábban hatályos) 25/A. §-ra támaszkodó bírói gyakorlatot, azt tapasztaljuk, hogy – szemben a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást érintő esetekkel – a LB csupán néhány határozata¹⁰⁶⁵ érinti azt. Ennek feltehető oka, hogy a 25/A. § hatályba lépése a gyakrabban előforduló jogalkalmazási kérdéseket egyértelműen rendezte. A LB előtt előfordult néhány eset valóban bonyolultnak tűnő tényállásokban valósult meg.

A BH 1998/151. számú esetben a 15/1996. (V. 7.) KHVM rendelet alkalmazása került előtérbe. E rendelet 1996. július 1. napjával megszüntette az országos közúthálózatot korábban kezelő valamennyi központi költségvetési szervet, illetve ezzel egyidejűleg e feladatok ellátására gazdasági társaságokat és közhasznú társaságokat hozott létre. A rendelet 4. §-a úgy rendelkezett, hogy a létrehozott gazdasági (közhasznú) társaságok a „feladatok tekintetében” a korábbi költségvetési szervek jogutódai(!). A 6. § szerint a megszüntetett költségvetési szervek „alkalmazottainak a jogutód szervezeteknél történő továbbfoglalkoztatására a Kjt. 25/A. §-ának rendelkezéseit kell alkalmazni.” A LB említett határozata utal arra, hogy az első fokú bíróság a fenntartói jog átadását(!) állapította meg, majd a másodfokú bíróság szerint a perben érintett „közhasznú társaság a közúti igazgatóság jogutódja”, azonban nem egyetemleges (sic), általános jogutódja, csupán a feladatait vette át. A megyei bíróság szerint nem következett be különös munkajogi jogutódlás sem, mivel a felperes (volt közalkalmazott) a továbbfoglalkoztatáshoz való hozzájárulását az új munkáltató létrejöttének időpontját megelőzően visszavonta.¹⁰⁶⁶ A felperesi felülvizsgálati kérelem szerint a gazdasági társaság a korábbi költségvetési szervek jogutódja, mivel a „jogutódlás egységes egész”, illetve a „polgári jogi és a munkajogi jogutódlás nem különül el egymástól.” Ezzel szemben az alperesi álláspont szerint a

¹⁰⁶² Ld. Simkó 1993.

¹⁰⁶³ A LB határozatai nem minden esetben utalnak a költségvetési intézmények megszűnésének módjára, illetve az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató keletkezésének körülményeire. Ilyen gazdasági társaságalapítás állhatott a BH 200/271., esetleg az 1998/151. számú határozat hátterében.

¹⁰⁶⁴ Ekkor már (1994. január 1. napjától) létezett a Ptk. 57. §-ában a közhasznú társaság.

¹⁰⁶⁵ BH 1998/151., BH 2000/271., BH 2002/284

¹⁰⁶⁶ A megyei bíróság láthatóan a Kjt. 25/A. § szerinti munkajogviszonyban való továbbfoglalkoztatást tekintette volna „különös munkajogi jogutódlásnak”.

miniszter a korábbi költségvetési szerveket „jogutód nélkül” szüntette meg, és az említett rendelet csak a feladatok tekintetében mondja ki a jogutódlást. A LB szerint tévedett a megyei bíróság, amikor a korábbi költségvetési szerv jogutód nélküli megszűnésére hivatkozott: a létrejött közhasznú társaság a feladatok tekintetében(!) a korábbi költségvetési szerv jogutódja. A LB a miniszteri rendeletet akként értelmezte, hogy a fenntartó „nem állami szervnek vagy helyi önkormányzatnak adta át a fenntartói jogot.” Látható, hogy a LB ebben az esetben a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállást látta fennállni. Megítélésünk szerint egyébként ez alapvetően téves következtetés, hiszen az említett rendelet erről említést sem tesz, sőt kifejezetten a közalkalmazotti munkáltatók megszűnéséről (megszüntetéséről), sőt jogutódlásról rendelkezik.

A BH 200/271. számú esetben az alperes (megyei) közgyűlés Idegenforgalmi Hivatalát szüntette meg jogutód nélkül. Az ügy felperes munkavállalói az első fokon eljáró munkaügyi bíróság előtt arra hivatkoztak, hogy korábbi (közalkalmazotti) munkáltatójuk nem szűnt meg jogutód nélkül (ezért az ő közalkalmazotti jogviszonyukat csak felmentéssel lehetett volna megszüntetni). Mind a munkaügyi bíróság, mind a megyei bíróság alkalmazta a Kjt. 25/A. §-át, azaz a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének szabályai szerint járt el. A felülvizsgálati kérelem utal arra, hogy az ügyben a korábbi közalkalmazotti munkáltató nem szűnt meg jogutód nélkül, mert „feladatát más szerv ugyanazzal a vagyonnal átvette”. A LB az alsóbb fokon eljáró bíróságok ítéleteit azzal az indokolással hagyta helyben, hogy a közalkalmazotti munkáltató – „nem vitásan” – jogutód nélkül megszűnt (és ennek következtében minden további intézkedés nélkül a felperes munkavállalók munkajogviszonya is). Ebben az ügyben – bár ez a LB határozatából egyértelműen nem tűnik ki – a bíróság a 25/A. § (7) bekezdését alkalmazta, hiszen az (1) bekezdés szerinti fenntartói jog átadásáról nem lehetett szó.

A 25/A. § hatályba lépéséhez képest viszonylag késői BH 2002/284. számú határozat a (7) bekezdésben meghatározott tényállás megvalósulására hivatkozva – a felperes közalkalmazottak keresetét elutasító ítéletek hatályban tartásával - alkalmazta a 25/A. §-t. A történeti tényállás szerint a megyei önkormányzat közgyűlése döntést hozott egy kórház központi laboratóriumának és röntgen osztályának „funkcionális privatizációjáról”. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a lebonyolított sikeres pályázat nyomán az alperes költségvetési szerv az említett tevékenységgel kapcsolatos „fenntartói jogot” átadta a gazdálkodó szervezetnek (gazdasági társaságnak).¹⁰⁶⁷ Az ügynek a Kjt. 25/A. § alkalmazásának alapjául szolgáló tényállást jellemző sajátossága, hogy a költségvetési intézmény meghatározott tevékenységét átvevő gazdasági társaság már jóval az átadást követően létrehozott és működött vállalkozás volt. A LB álláspontja szerint „nem lehet a törvény szövegét olyan megszorító módon

¹⁰⁶⁷ Az ún. fenntartói jog költségvetési jogi fogalmával kapcsolatos bizonytalanságot jól mutatja a munkaügyi bíróság megfogalmazása. A tevékenységre vonatkozó fenntartói jog, illetve annak átadása nyilvánvalóan értelmezhetetlen. Az Áht. ha egyáltalán használja a „fenntartás” fogalmát, úgy azt mindig az egész költségvetési szerv fenntartására, illetve fenntartójára alkalmazza. Az Áht. végrehajtási szabályai ugyanilyen értelemben rendelkeznek. Nem tartozik tárgyunkhoz, de említésre méltó, hogy az államháztartási gazdálkodás jogi szabályozásában a fenntartás és alapítás fogalmak, illetve a fenntartói vagy alapítói köteleességek elhatárolása meglehetősen bizonytalan.

értelmezni, hogy a feladatot egyébként a közalkalmazottakkal együtt átvevő szervezet kizárólag e feladat ellátására újonnan alakult szervezet lehet.” A LB a 25/A. § alkalmazását attól a körülménytől tette függővé, hogy „a feladatot átadták-e, és fennállt-e a közalkalmazottak továbbfoglalkoztatásának lehetősége”. Látható, hogy a LB a jogalkotó által az egyébként meglehetősen szűkre szabott tényállást rendkívül tágan értelmezte, és ebben a határozatban első alkalommal a szabály hatálya alá vont olyan tényállást is, amelyben a költségvetési intézmény egyes funkcióit, tevékenységeit egyébként azonos vagy hasonló tevékenységi körben működő gazdasági társaság (gazdálkodó szervezet) vett át. E szemlélet nyilvánvalóan életszerűbb felfogást tükröz a jogalkotó (7) bekezdésben megnyilvánuló koncepciójánál, és messzemenően alkalmazkodik az elmúlt évtizedben tömegesnek tekinthető megoldásokhoz. Ezeket a köznyelv általában a költségvetésből való „kiszervezésnek” nevezi. Jellemzőjük az, hogy a költségvetési szerv felhagy a tevékenysége egy részének az általa foglalkoztatott közalkalmazottak révén való ellátásával, és a tevékenység ellátására harmadik személyt, tipikusan gazdasági társaságot vesz igénybe. A napjainkra kialakult gyakorlat szerint ez az ügylet egyértelműen a Kjt. 25/A. § hatálya alá tartozik.¹⁰⁶⁸

b) Az (1) bekezdés második mondata – az említett tényállásokban – a közalkalmazotti jogviszonynak az átadás időpontjában való megszűnéséről rendelkezett, amely az első mondat fordulata szerint a Kjt. 25. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott jogcímen következik be. A jogalkotói szándék tehát arra irányult, hogy – függetlenül a közalkalmazottnak az Mt. hatálya alatti esetleges továbbfoglalkoztatásától – a közalkalmazotti jogviszony szűnjék meg. A megszűnésre a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében irányadó szabályokat kellett alkalmazni. E szabály fikciós természetű, hiszen sem az (1), sem a (7) bekezdésben meghatározott tényállás nem jár szükségképpen a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Kétségtelen, hogy – amint erre utaltunk – az esetek egy részében sor került (elsősorban a közoktatási intézmények tekintetében) a költségvetési szervek jogutód nélküli megszüntetésre, ám a (7) bekezdésben szabályozott tényállások jelentős számában – így pl. a fent említett kórház esetében az ún. funkcionális privatizáció során – ez szóba sem jött. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén irányadó szabályok alkalmazása tehát – a 154. számú kollégiumi állásfoglalásnak a munkajogviszonyt a munkáltató változásakor a munkajogviszonyt fenntartó megoldásával szemben – a közalkalmazotti jogviszony felszámolásához vezetett. E jogalkotói megoldás abból indult ki, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban irányadó jogok és kötelezettségek nem „telepíthetők rá” a magánszférára. E megfontolás kétségtelen, hiszen a Kjt., illetve az annak alapján megszületett kollektív szerződések szemléletileg idegenek a magánmunkajogviszonytól. Ez még abban az esetben is igaz, ha – mint láttuk – a közoktatási intézmények fenntartói jogának átvételekor gyakran kikötötték a Kjt. (egyres) szabályainak alkalmazását.¹⁰⁶⁹ A Kjt.-nek

¹⁰⁶⁸ Megjegyezzük, hogy az Európai Bíróság gyakorlatában több olyan korábban említett tényállás is megjelent, amelyben a közintézmény által igénybe vett gazdasági társaság lecserelése, illetve újjal való felváltása képezte a jogvita tárgyát.

¹⁰⁶⁹ Hatályos jogunkban is található olyan szabály, amely a Kjt. egyes rendelkezéseit alkalmazni rendeli az Mt. hatálya alatti munkajogviszonyokban. A Magyar Köztársaság 2001. és 2002. évi költségvetéséről szóló 2000. évi CXXXIII. tv. 33. §-a (az egyházak és társadalmi önszerveződések cím alatt) egyes az államháztartáson kívüli

a megszűnés időpontja tekintetében irányadó szabálya egyértelműbb, mint a 154. számú állásfoglalás szabálya: a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját az átadáshoz köti, azaz a fenntartói jog tényleges megszerzéséhez. A (7) bekezdésben meghatározott tényállásban a megszűnés időpontja már okozhat jogalkalmazási nehézséget, ám a korabeli gyakorlat ezekben az esetekben is a gazdasági egység fölötti hatalom tényleges megszerzésének időpontjához kötötte a közalkalmazotti jogviszony megszűnését.

c) A Kjt. 25/A. § a közalkalmazotti jogviszony megszűnése mellett az átvevő magánjogi jogállású jogalanyok számára fenntartotta azt a lehetőséget, hogy a költségvetési szervnél, vagy annak valamely gazdasági egysége körében foglalkoztatottak közül kiválassza azokat, akiket munkajogviszony keretében kíván továbbfoglalkoztatni. Erről az átadásról szóló értesítéssel egyidőben kellett tájékoztatni a közalkalmazottakat. Nem érvényesült tehát „a gazdasági egység keretében fennállott jogviszonyok kontinuitásának” az elve – ebben a tekintetben sem. E megoldás a gyakorlatban leginkább azért okozott bizonytalanságot, mert a törvény a munkáltatói ajánlat tartalmára vonatkozóan nem tartalmazott rendelkezést (de ld. az e) pontot). Az átvevő munkáltató tehát ajánlatában nem volt kötve a korábbi közalkalmazotti munkafeltételekhez, kizárólag az Mt. szabályaihoz. Látható, hogy a jogalkotó rendkívül széles mérlegelési jogot biztosított a közszféra tevékenységét átvevő magánjogi jogállású alanyok számára, illetve igen szűk körben korlátozta a munkaszerződéses szabadságot az átvételt követő időszakra. A kialakított szabályok mögött határozott jogpolitikai koncepció látszik meghúzódni: a közfunkciókat átvevők terheinek csökkentése, illetve az alacsony szervezettség mellett, kis hatékonysággal működő költségvetési szervek és szervezeti egységek átalakításának-átszervezésnek lehetővé tétele. Amint alább a g) pontban jelezzük, ez az átstrukturálási lehetőség ráadásul a költségvetési szerv költségviselés mellett valósult meg, hiszen a közalkalmazotti jogviszonyok megszüntetésével kapcsolatos terheket ezekre telepítette a jogalkotó.

d) A jogalkotó a közalkalmazottak számára is fenntartotta az „ellentmondás jogát”. Azok a közalkalmazottak, akiket a munkajogviszonyban való továbbfoglalkoztatásra kiválasztottak, az erről szóló tájékoztatást követő harminc napon belül jogosultak voltak (írásban) nyilatkozni, hogy készek-e az átvevővel munkaszerződést kötni. A határidő elmulasztását a (4) bekezdés szerint a szerződéses ajánlat elutasításának kellett tekinteni. Nehéz vitatni, hogy a jogalkotó által teremtett közalkalmazotti lehetőség bizonytalan helyzetet teremthetett az átvevő munkáltatók számára is, hiszen az átvétel (tevékenységük megkezdése) előtt csupán harminc nappal értesültek arról, hogy a működéshez szükséges munkaerő esetleg nem áll rendelkezésre. Ez a különös szakképzettséget nem igénylő munkakörökben – a korabeli munkaerő-piaci helyzetben – jelentős problémát nem okozott, hiszen a kieső közalkalmazottak gyorsan pótolhatók voltak. Egyes tevékenységek, pl. az

jogalanyok ún. normatív költségvetési támogatásáról rendelkezik. A (13) bekezdés szerint a normatív állami hozzájárulásban részesülő nem állami intézmény, valamint a működéséhez rendszeres központi költségvetési támogatásban részesülő, jogi személyiséggel rendelkező közgyűjtemény a munkavállalók számára legalább a Kjt. IV-V. fejezeteiben, az 55-80. §-okban megállapított, a munkaidőre, pihenőidőre, előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó feltételeket köteles biztosítani.

egészségügy, közoktatás szakképzettséget és gyakorlatot igénylő munkaköreiben azonban akár el is lehetetleníthette az átvevő tevékenységének megkezdését. Nem vitásan annak a lehetősége is fennállott, hogy a közalkalmazottak a kedvezőbb munkajogviszonybeli feltételek elérése érdekében tömegesen tegyenek a munkaszerződés-kötést megtagadó nyilatkozatot. Ilyen esetről ugyan nem tudunk, ám bizonyos hogy az említett pusztán lehetőség is jelentősen befolyásolta a munkáltatói ajánlatok tartalmát.

e) A jogalkotó igen szűk körben kívánt beavatkozni a létrejött munkaszerződések feltételeibe, illetve a munkajogviszonyok tartalmába. A (3) bekezdés utolsó mondata szerint a korábban fennállott határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyt követően csak határozatlan időtartamra szóló munkaszerződést lehetett érvényesen létesíteni. Ennek a szabálynak a munkavállaló-védelmi értéke – ha egyáltalán volt ilyen – csekély. A közalkalmazotti jogviszony kötött megszüntetési rendszeréhez¹⁰⁷⁰ képest a munkajogviszonyban érvényesülő (munkáltatói rendes) felmondási szabályok ugyanis bármely a munkáltató működésével, gazdálkodásával, szervezetének alakításával összefüggő (valós és okszerű) indokból lehetővé tették a munkáltatói rendes felmondást.

f) A létrejött munkajogviszonyok tartalmának kogens szabályokkal való alakítása még egy tekintetben megnyilvánult. A (4) bekezdésben foglalt (általános) szabály szerint a korábbi közalkalmazotti jogviszonyt úgy kellett tekinteni, mintha a munkavállaló azt az új munkáltatónál töltötte volna el. E tétel megegyezik a 154. számú kollégiumi állásfoglalásban kimondottal. Tartalmilag arra irányult, hogy a munkavállalót megillető, a munkajogviszony időtartamától függő valamennyi jog (és köteletség) tekintetében biztosítsa a jogviszony folyamatosságát. Az általános szabály alól két kivételt ismert a Kjt. A (munkajogviszonybeli) felmondási idő és a végkielégítés tekintetében a munkajogviszonyban töltött időt a munkajogviszony létrejöttének időpontjától kellett számítani azzal, hogy a felmondási idő és a munkajogviszony megszűnésekor a munkavállalót megillető végkielégítés mértékét meg kellett növelni az átadás időpontjában a Kjt. szabályai szerint irányadó felmondási idő és végkielégítés mértékével. Látható, hogy a jogalkotó csupán e kettő, a korábbi (esetleg igen hosszú) közalkalmazotti jogviszonyból származó munkáltatói köteleiséget telepítette az átvevő munkáltatóra.

g) Az 1995. évi XLVIII. törvény 117. §-a módosította a közalkalmazottat megillető végkielégítés szabályait is. E módosítások részben az újonnan beiktatott jogviszonyváltási szabályhoz kapcsolódtak. Lényegük abban foglalható össze, hogy a felére korlátozták a közalkalmazottat megillető végkielégítés összegét azokban az esetekben, ha ő munkáltató működésében bekövetkezett változást követően nem kívánta fenntartani a jogviszonyát. Ez utóbbira egyrészt oly módon kerülhetett sor, hogy az átvevő munkáltató továbbfoglalkoztatási ajánlatát nem fogadta el. Megvalósulhatott úgy is az említett szándék, hogy a közalkalmazott a (közalkalmazotti) munkáltató kinevezés-módosítási ajánlatát utasította el. Amennyiben

¹⁰⁷⁰ Kötöttnek tekintjük a Kjt. 30. § szerinti felmentési rendszert, amelyben a felmentésre csak a törvényben meghatározott okból kerülhet sor.

a módosítási ajánlat a közalkalmazott illetményét, valamint a munkavégzés helyéül szolgáló helységet nem érintette, illetve megfelelt a közalkalmazott iskolai végzettségének, képesítésének, úgy a törvény szintén korlátozta az őt megillető végkielégítés mértékét. Végül oly módon is kifejeződhetett a közalkalmazottnak a jogviszony megszüntetésére irányuló szándéka, hogy másik a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alatt álló munkáltatóhoz való áthelyezésre vonatkozó ajánlatot utasította el.¹⁰⁷¹ Ha az ajánlat megfelelt a kinevezés-módosítással szemben támasztott, említett kellékeknek, úgy a végkielégítés mértéke ebben az esetben is a felére csökkent. Bár a törvény indokolása hallgat az imént említett szabályok mögötti jogalkotói szándékról, nyilvánvaló, hogy – a törvény általános takarékosági megfontolásai mellett – a jogalkotó csak abban az esetben kívánta a teljes összegű végkielégítést biztosítani, ha a közalkalmazott az egyébként fennálló és felajánlott foglalkoztatási lehetőséget elutasította.

4. Az 55/1995. (IX. 15.) AB határozat: a Kjt. jogviszonyváltási szabályainak alkotmányos megítélése

A gazdasági stabilizációt szolgáló törvény számos rendelkezése igen gyorsan az alkotmányos kritikák tüzebe került. A Kjt. 25/A., valamint 37. §-a alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére több indítvány is érkezett az Alkotmánybírósághoz. Az indítványok egy része (a határozat szerint) magára a 25/A. §-ban kialakított jogintézményre vonatkozott.

Az indítványozók szerint a törvény azon rendelkezése, amely alapján a jogutód nélküli megszűnéssel esik egy tekintet alá, ha a munkáltató fenntartója nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak adja át a fenntartói jogát és így az átadás időpontjában megszűnik a közalkalmazotti jogviszony, ellentétes az Alkotmány több rendelkezésével. Az alkotmányos aggályok az alábbi érvekre támaszkodtak.

- A munkához való jog alkotmányos alapelve tartalmazza azt a követelményt, hogy a meglévő munkájától csak bizonyos feltételek között lehet valakit megfosztani, különösen, ha a munkahelye, ugyan más fenntartó által, de tovább működik.
- Az egyenlő munkáért megkülönböztetés nélküli egyenlő bérhez, továbbá a szociális biztonsághoz való alkotmányos jogok sérelmét látta indítványozó abban, hogy a fenntartói jog átadásának időpontjában - „ésszerű felmondási idő” nélkül - szűnik meg a közalkalmazotti jogviszony.
- A jogorvoslathoz való jog alkotmányos tartalmával ellentétesnek ítélte az indítványozó, hogy a rendelkezés alkalmazása során egy esetleges bíróság előtti jogvitának nem a valóságos szervezeti, személyi körülmények, okok vizsgálata lesz a tárgya, hanem mindössze a fenntartói jog átadása, vagy nem átadása.
- A köztulajdon és a magántulajdon közötti alkotmányellenes megkülönböztetést vélték felfedezni abban is, hogy a magánmunkahely köztulajdonba kerülése esetén nem mondja ki törvény a munkaviszonyok sommás megszüntetését.¹⁰⁷²

¹⁰⁷¹ Említettük, hogy ugyanez a törvény tette lehetővé a Ktv. hatálya alá tartozó szervezetekhez való áthelyezést.

¹⁰⁷² Volt olyan indítvány, amely szerint a Kjt. 25/A. § alkotmányos jogokat korlátozó rendelkezései nem egyeztethetők össze a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 4. cikkelyével sem, amely korlátozást csak a demokratikus társadalom általános jólétének előmozdítása céljából enged. Az Alkotmánybíróság ezt az indítványt hatáskör hiányában nem vizsgálta, ezért mi sem érintjük.

Ami a Kjt. 25/A. §-ban kidolgozott jogintézményt illeti, azzal kapcsolatban az Alkotmánybíróság az indítványokkal szemben elutasító álláspontra helyezkedett. Érvelése szerint az államnak meglehetősen széles döntési jogosítványa van arra vonatkozóan, hogy milyen típusú intézményeket, illetve intézménytípusokból mennyit működtet költségvetésből. Ez a döntési szabadság magában foglalja az arról való döntést is, hogy az eddig nem ilyen formában működő intézményt ezentúl költségvetésből finanszírozza, vagy az eddig költségvetésből finanszírozott intézménynek más működési, finanszírozási formát talál. Döntési szabadságnak korlátja, hogy az állam köteles az Alkotmányból és más jogszabályokból folyó kötelezettségeinek eleget tenni, a költségvetésből az állami, társadalmi működést elősegítő intézményeket finanszírozni. Ez a korlát azonban tág kereteket biztosít arra, hogy az állam megtalálja a működtetés, finanszírozás adott politikai, gazdasági, társadalmi követelményeinek leginkább megfelelő formáját. Önmagában a fenntartói jog nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak való átadása alkotmányossági szempontból nem vitatható.

A fenntartói jog átadásával kapcsolatban tehát az Alkotmánybíróság az állam döntési szabadsága körébe tartozónak, és ezzel alkotmányos szempontból aggálytalannak találta a jogalkotói lépést. Emellett arra is utalt az Alkotmánybíróság, hogy ebben az esetben is vizsgálni kell, hogy az átadást feltételeit megteremtő (a közalkalmazotti jogviszonyok sorsával kapcsolatos) jogszabályi normák megfelelnek-e az Alkotmánynak. A vizsgálat során az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszűnése a fenntartói jog átadásával - annak időpontjára vonatkozó hatállyal - nem áll ellentétben az Alkotmány rendelkezéseivel. Azzal, hogy a fenntartói jog kikerül azon munkáltatók köréből, akikre vonatkozik a Kjt. hatálya, értelemszerűen megszűnik annak a lehetősége, hogy a továbbiakban az ilyen keretek közötti foglalkoztatás közalkalmazotti jogviszonynak minősüljön. A közalkalmazotti jogviszony nem közalkalmazónak minősülő fenntartó részére történt átadása miatti megszűnése nem ellentétes a jogállamiságra, illetve a köztulajdon és a magántulajdon egyenjogú és egyenlő védelmének követelményére vonatkozó alkotmányos rendelkezésekkel.

A jogorvoslathoz való jog alkotmányos tartalmával kapcsolatban az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy az a tényleges jogvita bírói elbírálásának követelményét jelenti. A Kjt. 25/A. § szerinti esetben a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének az oka a fenntartói jog átadása, erre vonatkozóan - tehát, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszűnésére ténylegesen a fenntartói jog átadása miatt került-e sor - a jogvitában a volt közalkalmazottnak jogában áll a bírói út igénybevétele. Az a jogi megoldás, ami a fenntartói jog átadását a jogutód nélküli megszűnéssel veszi egy tekintet alá, alkotmányosan nem kifogásolható.

Az Alkotmánybíróság szerint a jogalkotó kellő körültekintéssel vizsgálta azt is, hogy a fenntartói jog átadása mennyiben tér el a jogutód nélküli megszűnéstől. Az intézmény fennmaradása, ha nem is a Kjt. hatálya alatt, de lehetővé teszi a foglalkoztatási viszonyok folytonosságát. Ennek a lehetőségnek a biztosítóka a

továbbfoglalkoztatási jogintézmény, amely egyrészt eszköze lehet annak, hogy a fenntartói jog átadásáról való döntés során fontos szempont lehessen a fenntartói jog átvevőjének a továbbfoglalkoztatásra tett ajánlata, másrészt, hogy a továbbfoglalkoztatott a közalkalmazotti jogviszonya során megszerzett jogai - közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő - az új jogviszonyában is elismerést nyerjenek. A jogalkotó eljárása nem áll ellentétben az Alkotmány 70/B. § (1)-(3) bekezdésével, mivel éppen a továbbfoglalkoztatási jogintézmény szabályozásával figyelemmel volt a jogalkotó a jogutód nélküli megszűnés és a fenntartói jog átadása miatti közalkalmazotti jogviszony megszűnése közötti különbségekre is. Ezek a különbségek nem indokolhatják azt, hogy abban az esetben, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya a fenntartói jog átadása miatt szűnik meg hátrányosabb helyzetbe kerüljön, mint a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének - a közalkalmazott szempontjából - azonos tényállású esetében kerülne.

Az Alkotmánybíróság legutóbb említett megállapítása érinti a határozatban felmerült másik kérdést, a Kjt. 37. § alkotmányellenességének ügyét is. Az indítványozók második csoportja ugyanis azon rendelkezéseket vitatta, miszerint a fenntartói jog átadása során megszűnt közalkalmazotti jogviszony esetében a volt közalkalmazott nem jogosult teljes végkielégítésre, ha nem járul hozzá továbbfoglalkoztatásához, vagy ha nem fogadja el a volt munkáltatója vagy más, a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató állásajánlatát.

Figyelemre méltó az indítványozóknak az az érvelése, mely szerint a lelkiismereti és vallásszabadság alkotmányos jogának sérelmét jelenti, hogy egy világnézeti elkötelezett fenntartó továbbfoglalkoztatási ajánlatának elutasítása miatt - ahol az elutasítás oka lelkiismereti - a volt közalkalmazott az egyébként járó végkielégítésének csak a felére lesz jogosult.¹⁰⁷³ Az indítványozók szerint a jogállamisággal ellentétes a továbbfoglalkoztatási ajánlat el nem fogadásának szankcionálása, mivel így a volt közalkalmazottat egy olyan munkaszerződés megkötésére kényszerítik, amelyre a közalkalmazotti jogviszony létesítésének idején nem volt akarati hajlandósága. Az Mt. által biztosított jogok terjedelme eltér a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben biztosítottaktól, mások - a közalkalmazotti jogviszonyban kedvezőbbek - a jogok érvényesítésének garanciái is. Az indítványozók alkotmányellenes megkülönböztetésnek tartották, hogy jóllehet a fenntartói jog átadása jogutód nélküli megszűnés esetével esik egy tekintet alá, e közalkalmazotti kategóriába tartozók mégsem osztják azon volt közalkalmazottak jogi

¹⁰⁷³ E mögött nyilvánvalóan a közoktatási intézmények egyházak általi átvétele húzódik meg. Megemlítjük, hogy az egyik első ilyen ügy Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata volt ellen folyamatban. A Baranya Megyei Bíróság helyt adott a felperes volt közalkalmazottaknak, akik - akkor még a Kjt. 25/A. § hiányában - a helyi önkormányzati gimnázium egyház általi átvétele okán, a közalkalmazotti munkáltató jogutód nélküli megszűnésére hivatkozva az e jogcímen járó juttatások iránti igényt érvényesítettek (Baranya Megyei Bíróság 1. Mf. 20.997/1994/4. Köszönetünket fejezzük ki a B & P Ügyvédi Irodának a rendelkezésre bocsátott információkért.) Ebben az ügyben is élesen nyilvánult meg a Kjt. hallgatásának következménye. A korábban közalkalmazottként foglalkoztatottakat ugyanis az egyház, mint fenntartó (pontosabban a fenntartott közoktatási intézmény) átvette és változatlan feltételekkel, a korábbi jogviszony elismerésével továbbfoglalkoztatta, ám a közalkalmazottak mégis sikerrel érvényesíthettek igényt a közalkalmazotti jogviszony megszűnése alapján járó juttatások iránt.

sorsát, akiknek közalkalmazotti jogviszonya jogutód nélküli megszűnés miatt szűnik meg.

Az indítványok nyomán az Alkotmánybíróság tehát azt vizsgálta, hogy a továbbfoglalkoztatásra a volt közalkalmazottat készítető negatív motivációk, nevezetesen a továbbfoglalkoztatási ajánlat visszautasítása, illetve a közalkalmazotti vagy közszolgálati jogállásban felajánlott további foglalkoztatás visszautasítása esetére kilátásba helyezett és csökkentett mértékű végkielégítés ellentétes-e az Alkotmánnyal. Gondolatmenetének kiindulópontja szerint a fenntartói jog átadása nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak a közalkalmazotti jogviszony megszűnését eredményezi. Ebben az esetben a közalkalmazottat meg kell hogy illesse mindazon jogosultság, ami megilleti minden olyan esetben, amikor a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére nem a közalkalmazott személyében rejlő ok miatt került sor. Azzal, hogy a törvény lehetőséget biztosít a továbbfoglalkoztatásra és ezt a volt közalkalmazott elfogadja, lehetőség nyílik arra, hogy a megszerzett jogok tekintetében a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből eredő elszámolási kötelezettség egy későbbi időpontra tolódjon ki, illetve az állam helyett az új fenntartó vegye át a helyállási kötelezettséget. Mindaddig, amíg a felek szabad akarategyezésén múlik a továbbfoglalkoztatás, illetve a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből eredő elszámolási kötelezettség átalakítása, alkotmányos kifogás nem támasztható. Más a helyzet azonban, ha a továbbfoglalkoztatás el nem fogadása esetére a jogszabály a volt közalkalmazottnak kedvezőtlenebb helyzetet teremt, mint amire egyébként akkor lenne jogosult, ha nem a közalkalmazott személyében rejlő ok miatt került volna sor a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére. Ebben az esetben - ha tehát a felére csökkentik a végkielégítést - alkotmányellenes különbséget tesznek olyan szabályozási személyösszességek jogi sorsa között, amelyet a szabályozás tárgya nem indokol.

Az Alkotmánybíróság szerint alkotmányossági kifogás támasztható a továbbfoglalkoztatási ajánlatot lelkiismereti okokból visszautasító volt közalkalmazottak tekintetében is. E kategóriába tartozók joggal hivatkoznak arra, hogy a továbbfoglalkoztatás számukra azért lehetetlen, mert meggyőződésükkel ellentétes az eddig világnézetileg semleges fenntartó helyébe lépő új fenntartó világnézeti elkötelezettsége. Ebben az esetben a végkielégítés mértékének csökkentése az ára alkotmányos jogaik gyakorlásának.

Alkotmányellenesnek találta az Alkotmánybíróság a különbségtételt a volt munkáltató vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató állásajánlatát visszautasító volt közalkalmazott tekintetében is. A Kjt. szerint ugyanis abban az esetben, ha megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták, vagy az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter vagy az önkormányzati képviselő-testület munkáltatót érintő döntése következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség, a közalkalmazottat fel kell menteni. Ilyenkor a felmentés további feltétele, hogy a munkáltatónál vagy az irányítása, felügyelete alatt álló szervezetben nincs a közalkalmazott képzettségének megfelelő más munkakör, illetve, ha van is, az ilyen munkakörbe történő áthelyezéséhez a közalkalmazott nem járul hozzá. A

kötelező felmentés¹⁰⁷⁴ esetében közalkalmazottnak teljes mértékű végkielégítés jár. Az Alkotmánybíróság szerint nincs kellő alkotmányossági indoka annak, hogy különbséget tegyenek a „kötelező felmentés” előbbi esete, illetve a között, hogy a volt közalkalmazott fenntartói jog átadása kapcsán utasítja vissza közalkalmazotti vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató továbbfoglalkoztatási ajánlatát.

Összességében tehát az Alkotmánybíróság a Kjt. 25/A. § jogi konstrukcióját – lényegében az állam széleskörű tárgybani mérlegelési jogkörének, illetve a közalkalmazotti jogviszony logikai fenntarthatatlanságának indokával – nem találta az Alkotmányba ütközőnek. Ezzel szemben – mivel több relációban indokolatlan megkülönböztetést tartalmaznak – megsemmisítette a korlátozott mértékű végkielégítésre vonatkozó szabályokat (hatályba lépésük napjával).

5. A Ktv. 17/A. §-a

Nehéz volna okszerűen indokolni azt, hogy a Kjt. 25/A. §-ának beiktatásával egyidőben miért maradt el a Ktv. tárgybani szabályának megalkotása. Erre – az abban az időben szokásosnak mondható, ma már alkotmányosan aggályos gyakorlat szerint – a Magyar Köztársaság 1997. évi költségvetéséről szóló 1996. évi CXXIV. tv. 76. § (2) bekezdésével került sor (egyéni képviselői indítvány nyomán). A Ktv. 17/A. §-ának szemlélete teljes egészében megegyezik a Kjt. (akkori) 25/A. §-ban tükröződővel. A két megoldás között a különbség csupán az, hogy – nyilvánvalóan az Alkotmánybíróság határozata nyomán – a jogalkotó nem tett kísérletet a köztisztviselőt megillető végkielégítés mértékének korlátozására.

6. A jogviszonyváltás a hatályos munkajogunkban

A Kjt. 25/A. §-ban, valamint a Ktv. 17/A. §-ban tükröződő, a kilencvenes évek második felében kialakított jogpolitikai koncepció alapvető változása következett be 2003-ban. A 2003. évi XX. törvény az Mt., valamint más törvények jogharmonizációs célú módosításáról rendelkezett. Lényegében – mint említettük - e törvény alakította ki hatályos jogunknak a (magán)munkajogi munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályait, mégpedig a már említett 2001/23/EK irányelvnek – a törvény indokolása szerint – teljes körű átvételével. E jogutódlási szabályok beiktatásával együtt azonban gyökeres fordulat állott elő a ma már közkeletűen jogviszonyváltásnak nevezett tényállások szabályozásában is. Feltételezhető, hogy a problémakör komplex rendezésének szándéka mögött az a jogalkotói feltételezés húzódott meg, miszerint az ezredfordulót követően megsokasodik, sőt tömegessé válik e szabályok alkalmazása. Ennek oka az lehetett, hogy mind gyakrabban kerül(t) sor a közszféra bizonyos tevékenységeinek „magánkézbe adására”, azaz e tevékenységeknek magánjogi jogállású jogalanyok általi ellátására. Másként: a jogalkotó vélhetően a közszféra által ellátott számos tevékenység „kiszervezésére” készült a láthatóan a korábbinál jóval igényesebb és differenciáltabb szabályozással. Az említett „privatizációs” irányú szabályozás¹⁰⁷⁵ mellett – helyesen – megjelentek a tevékenységek

¹⁰⁷⁴ A nem szerencsés megfogalmazás valójában a kötött felmentési rendszerre utal.

¹⁰⁷⁵ Friedrich 2001, 122.

„visszaállamosításához” kapcsolódó munkajogi szabályok is.¹⁰⁷⁶ A törvény indokolása jól jelzi a jogviszonyváltás mikénti szabályozásában bekövetkezett alapvető jogpolitikai fordulatot. Az indokolás utal arra, hogy az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott anyagi, illetve nem anyagi erőforrások elkülönített csoportjának¹⁰⁷⁷ átadása nemcsak az Mt. hatálya alatt álló munkáltatók között valósulhat meg. Sor kerülhet arra is, hogy az átadásra más törvények (Mt., Kjt., Ktv.) hatálya alatt álló munkáltatók között kerül sor. Az indokolás szerint ebben az esetben nem lehet szó jogutódlásról, illetve az átadással érintett munkavállaló jogállása is megváltozik. A jogalkotó – helyesen – úgy ítélte meg, hogy az Mt., a Kjt. vagy a Ktv. közötti „átjárhatóságot” csak speciális szabályok biztosíthatják. (Az indokolásnak ez a fordulata nyilvánvalóan úgy értendő, hogy az Mt. jogutódlási szabályainak alkalmazása szóba sem jöhet.)

Rendkívül figyelemre méltó az indokolásnak az az okfejtése, hogy a törvénynek e speciális rendelkezései nem ellentétesek a 2001/23/EK irányelvvel, mivel az kimondja (2. cikkében), hogy az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.¹⁰⁷⁸ Az indokolás a továbbiakban hivatkozik az irányelv 1. cikkének az irányelv hatályával kapcsolatos rendelkezéseire, és megállapítja, hogy „az állam által közintézményként működtetett szervezeteket, a közintézményekben foglalkoztatott alkalmazottakat – kivéve a közhatóságnak minősülő közigazgatási szerveket – nem lehet kizárni az irányelv védelmi hatálya alól. Az indokolásból kitűnő egyértelmű jogalkotói szándék szerint az Mt, illetve a Kjt. új jogviszonyváltási szabályainak beiktatására tehát az irányelv szabályainak átvétele érdekében került sor.¹⁰⁷⁹ E jogharmonizációs törekvés a

¹⁰⁷⁶ Említésre méltó, hogy a korabeli jogalkotói elképzelés szerint 2002. március 31. napján hatályba lépő 2001. évi CVII. törvény az egészségügyi közszolgáltatások nyújtásáról, valamint az orvosi tevékenység végzésének formáiról rendelkezett. E törvény 6. és 7.§-aiban szabályozott feladatellátási és feladatátvállalási szerződés (meglehetősen suta) elnevezésű jogintézmények, illetve a törvény egyéb szabályai, valamint a kapcsolódó végrehajtási rendeletek a közalkalmazotti szférából tömegesen kikerülő foglalkoztatottak képét vetítették előre a nyilvánvalóan igen jelentős mértékben érintett egészségügyi szolgáltató rendszerben. A törvény 25. §-a ráadásul előirányozta az egészségügyi közszolgáltatások „alvállalkozásba” adására irányuló szerződések felülvizsgálatát és esetleges – törvény erejénél fogva történő – megszűnését is. A közszolgáltatások e szegmensének rendkívül ellentmondásos politikai megítélését jelzi, hogy az említett törvényt hatályon kívül helyezte a 2003. évi XLIV. törvény. (A végrehajtási rendeletek túlnyomórészt ugyancsak hatályon kívül kerültek.) A megelőző kormány által kialakított egészségügyi-politikai elképzelést felváltó 2003. évi XLIII. (ún. kórház-privatizációs) törvényt az Alkotmánybíróság 63/2003. (XII. 15.) számú határozata semmisítette meg. Az egészségügyi szolgáltatások nyújtásának kérdését az említett törvényekhez hasonló átfogó tematikával szabályozó jogszabály jelenleg nincs hatályban.

¹⁰⁷⁷ Azaz a „gazdasági egységnek” az átadása-átvétele.

¹⁰⁷⁸ Az irányelv e rendelkezése egyébként nyilvánvalóan arra utal, hogy a közösségi jogalkotó nem kívánt európai munkajogi szintű (egységes) munkavállaló-fogalmat alkotni. Másként: általános szabályként a nemzeti jogban munkavállalónak tekintett személyekre terjed ki az irányelv hatálya.

¹⁰⁷⁹ Horváth István szerint „tekintettel az irányelv elvárására, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlással azonos tartalmú szabályokat biztosít az Mt. arra az esetre, ha a hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része a közalkalmazottak vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra.” Ld. Horváth 2005, 83. Ezzel a megállapítással vitakoznunk kell. Egyrészt kétségtelen, hogy a törvény nem biztosít, mert nem is biztosíthat a magán-munkajogi jogutódlással azonos szabályokat a közalkalmazotti jogviszonyban. Látható, hogy a jogalkotó – más jogtechnikai megoldással – a magán-munkajogi szabályok által megvalósított joghatások elérésére törekedett, ám ez nem teljeskörű (hiszen pl. a felelősségi szabályok alkalmazására nem kerül sor, nincs automatikus átszállás, a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelezettsége hiányzik stb.). Más oldalról megítélésünk szerint ez a jogalkotói elképzelés

jogviszonyváltási szabályoknak rendkívül differenciát rendszerét alakította ki a magyar munkajogban. A szóba jöhető konstellációk szerint e differenciált szabályrendszer az alábbiakkal jellemezhető.

a) Az Mt. hatálya alatti gazdasági egységnek a Kjt. hatálya alatt álló munkáltató számára való átadásáról az Mt. 86/B-86/C. § rendelkezik. E szabályok szemlélete az, hogy a gazdasági egységnek (a törvény szóhasználatában: a munkáltató egészének¹⁰⁸⁰ vagy egy részének) a Kjt. hatálya alatti munkáltató részére való átadása esetén a gazdasági egység körében foglalkoztatott munkavállalók munkajogviszonya (a törvény erejénél fogva) az átadás időpontjában megszűnik. E megoldás láthatóan abból indul ki, hogy a Kjt. személyi (szervi) hatálya alatt álló munkáltatóval munkajogviszony nem állhat fenn (csupán közalkalmazotti jogviszony).¹⁰⁸¹ A 86/B. § mind az átadó, mind az átvevő munkáltató számára tájékoztatási köteleességet állapít meg a munkavállalói érdekképviselőkkel, mind pedig (eltérően az Mt-nek a magán-munkajogban érvényesülő megoldásától) a munkavállalóval szemben. A munkavállalói érdekképviselőkkel szemben ebben a tényállásban is fennáll a konzultációs köteleesség. A munkáltatók tájékoztatási köteleessége arra is kiterjed, hogy az érintett munkavállalóval közöljék a gazdasági egység átvételét követő időponttól a közalkalmazotti jogviszonyban való foglalkoztatás tényét. Ebben az esetben tehát arról van szó, hogy az átvevő minden korábbi munkavállalót közalkalmazottként köteles továbbfoglalkoztatni. A jogintézmény lényegét tekintve tehát munkáltatói ajánlattételi kötelezettséggel állunk szemben, ráadásul azzal, hogy az Mt. 86/C. § az ajánlat kötelező tartalmára vonatkozó részletes szabályokat is meghatározza.¹⁰⁸² Ebből a szempontból tehát azt mondhatjuk, hogy az Mt. hatálya alatti átadás-átvételtől eltérő megoldással ugyan, de a jogalkotó megteremtette a kötelező továbbfoglalkoztatás lehetőségét. Ezzel az irányelvnek e célja megvalósultnak mondható.¹⁰⁸³ Az érintett

szükségtelen, és lényegében a közösségi munkajog, illetve Európai Bírósági gyakorlat helytelen értelmezésén alapul. Az Európai Bíróság gyakorlata ugyanis mindazokban az esetekben, amikor közjogi jogállású munkáltató jelent meg a Bíróság előtt szereplő ügyben, magán-munkajogi jogviszonyokat érintett. A közszférában fennállott jogviszonyok tehát a magán-munkajogi szabályok hatálya alatt állottak, mind az átadónál, mind az átvevőnél. Túl a bírósági eseteken, megállapítható, hogy a tárgybani irodalom a közösségi jogszabály alkalmazását mindig ebben a kontextusban tárgyalja. Ld. Friedrich 2002, 49., Mayr 2001, 37. A közösségi jogszabály egyébként ezekben az esetekben kétségtelenül alkalmazható volt, szemben az ún. közigazgatási átszervezések esetével. Utóbbiakkal kapcsolatban azonban megint el kell oszlatni egy gyakori félreértést. A Henke-ügyben, amely a problémakör Európai Bíróság általi megítélésének alapját képezte, szintén a magán-munkajog hatálya alá tartozó munkavállalóról volt szó, nem pedig közszolgálati jogviszonyban álló személyről (Beamte). A magyar jogi konstrukció mögötti feltevés ebből a szempontból sem helytálló, hiszen a közösségi jog a közigazgatási átszervezés által érintett munkajogviszonyokat, nem pedig közszolgálati (köztisztviselői) jogviszonyokat veszi ki az irányelv hatálya alól. Látható, hogy a jogalkotó sem tud kielégítő megoldást kínálni a közalkalmazotti jogviszony magyar jogban egyáltalán létezéséből folyó ellentmondásokra.

¹⁰⁸⁰ Megítélésünk szerint a „munkáltató egészének” átvétele ebben a megközelítésben sem értelmezhető. Talán következetesebb és egyszerűbb lett volna a gazdasági egység átadásáról-átvételéről rendelkezni.

¹⁰⁸¹ E szemlélet őrzi a Kjt. hatályba lépésekor uralkodó felfogást, amely – mint említettük – azon alapult, hogy a törvény hatályát nem a jogviszonyban ellátott tevékenység természete, hanem a munkáltató jogállása határozza meg.

¹⁰⁸² Gazdaságpolitikai szempontból szemlélve a jogintézményt azt is mondhatjuk, hogy a törvény a közszférának azt a köteleességét alapítja meg, hogy a magánszférából az ott működött munkaszervezetet változatlanul vegye át, azaz az esetleges szervezeti átalakítás (vagyoni) konzekvenciáit viselje. E konzekvenciák az esetek túlnyomó többségében magától értetődően felmerülnek.

¹⁰⁸³ A törvény ugyanakkor nem fűz szankciót az átvételi ajánlattételi kötelezettség megszegéséhez. (Ennyiben mégsem irányelv-konform.) Vitás, hogy ebben az esetben bíróság létrehozhatja-e a jogviszonyt (a munkavállaló

munkavállaló oldalán ugyanakkor az általános munkajogi szabályoktól eltérő pozícionálást találunk. Míg ugyanis az Mt. hatálya alatti átadás-átvétel esetében a munkavállalónak nincs ellentmondási joga, azaz a munkajogviszony átszállása ex lege következik be, addig a Kjt. hatálya alá váltást a munkavállaló visszautasíthatja, tehát megtagadhatja a közalkalmazotti jogviszony létesítését. (A munkavállalói hallgatás az ajánlat elutasításának minősül.) Ebben az esetben a munkajogviszony az átadás időpontjában megszűnik azzal, hogy a munkavállaló jogosult az Mt. 95. § szerinti végkielégítésre, illetve (határozott időtartamra létesített jogviszony esetében) az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti átlagkeresetre. Látható egyúttal az is, hogy a munkajogviszony megszűnése, illetve a munkavállalót megillető juttatások a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének konstrukciójával azonos (azaz nem a munkáltatói rendes felmondásával). Ugyanez a szabály alkalmazandó abban az esetben is, ha – a munkavállaló oldalán valamilyen alanyi érvényességi kellék hiányában – a felek között a közalkalmazotti jogviszony egyébként nem jöhet létre. Amennyiben a munkavállaló a törvényes határidőben elfogadja a közalkalmazotti munkáltatói ajánlatot, úgy a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel jön létre. Ebben a tényállásban tehát (kézenfekvően eltérően az Mt. hatálya alatti átadás-átvételtől) a jogviszony keletkezéséhez a felek megállapodása szükséges. Látható, hogy az Mt. e szabályokkal kiteszi az átvevő közalkalmazotti munkáltatót annak a kockázatnak, hogy esetleg funkcióképtelen munkaszervezeti (gazdasági) egységet szerez meg, hiszen eshetőleg nagyobb számú munkavállaló utasította el a közalkalmazotti jogviszony létesítésének lehetőségét. Az Mt. 86/B. § (4)-(5) bekezdései (még ha sajátos technikai megoldással is) biztosítják a korábban munkajogviszonyban töltött idő figyelembevételét a közalkalmazottat megillető jogok szempontjából.

A jogviszonyváltás nyilvánvaló következményekkel jár a kollektív munkajogi viszonyok sorsára is. A magánszférában fennálló (vagy fennállott¹⁰⁸⁴) kollektív szerződés a közalkalmazotti szférában nem lesz alkalmazható. Ennek oka az, hogy a közalkalmazotti jogviszony a munkajogviszonytól számos tekintetben alapvetően eltérő tartalmú, illetve az, hogy a Kjt. szabályanyaga (szemben az Mt-vel) általában nem relatív diszpozitív természetű a kollektív szerződéssel szemben.¹⁰⁸⁵ Az Mt. hatálya alatt működött üzemi tanács (üzemi megbízott) működésének kontinuitását a 86/C. § (6) bekezdése biztosítja oly módon, hogy az 56/A-56/B. § rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával a közalkalmazotti tanácsba való delegálást (esetleg ideiglenes közalkalmazotti tanácsi tevékenységet) tesz lehetővé.

b) Az Mt. hatálya alól a Ktv. hatálya alá történő átadás-átvétel esetében az Mt. a fent a közalkalmazotti jogviszonyba való váltás konstrukcióját alkalmazza – néhány különbséggel. Ezek közül az egyik az a köztisztviselői illetményrel kapcsolatos. A Kjt. uralkodónak mondható (persze nem feltétlenül megalapozott¹⁰⁸⁶) „garantált bér”

kérelmére) az átvevővel. Megítélésünk szerint egyébként igen, mert a törvény szemlélete és célja egyértelműen munkavállaló-védelmi.

¹⁰⁸⁴ Esetőleg ugyanis bekövetkezik a kollektív szerződés megszűnésének tényállása is az átadás-átvétel okán.

¹⁰⁸⁵ Ld. Kiss 2005, 73.

¹⁰⁸⁶ A Kjt. szabályainak az uralkodó gyakorlat – általános jelleggel - relatív diszpozitív természetet tulajdonít. Ugyanakkor kétségtelen, hogy az Mt. szabályai közül a relatív diszpozitivitást kifejezők a Kjt. hatálya alatt nem alkalmazhatók.

szemléletéből az következik, hogy amennyiben a volt munkavállaló munkadíja meghaladja a Kjt. szerinti besorolási rendszerben, illetve az egyéb díjazási elemekre vonatkozó szabályokban meghatározott mértéket, úgy a jogalkotó ezt az eltérést korlátozás nélkül tudomásul veszi. Az Mt. 86/C. § (2) bekezdése szerint a közalkalmazotti illetmény és a pótlékok együttes összege nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadáskori személyi alapbér összege. A Ktv. esetében az a megengedő szabály nem érvényesül, mivel az uralkodó felfogás szerint a Ktv. jogviszonyra vonatkozó szabályai kógens természetűek. Ez az indoka annak, hogy a 86/C. § (2) bekezdés harmadik mondata a köztisztviselői jogviszonyban csak húsz százalékos mértékű, a volt munkavállaló javára való eltérést tolerál. Abban az esetben tehát, ha a korábbi munkabér ezt meghaladná, a köztisztviselő akár jelentős jövedelemcsökkenést is elszenvedhet. Mivel a köztisztviselői jövedelemre (illetményre) is vonatkozik az átvevő ajánlata, nyilvánvaló, hogy a munkavállaló az ajánlat elfogadása során e körülményt is mérlegelheti. Valószínűsíthető, hogy ez a rendelkezés elsősorban a munkáltató működése szempontjából jelentősebb, magasabb képzettséggel rendelkező munkavállalókat indítja az ajánlat elutasítására. E körülmény esetleg komoly funkcionális zavarokat okozhat a közigazgatási szervek működésében. A Ktv. hatálya alá történő átvétel szabályainak másik lényeges strukturális eltérése az üzemi tanács (üzemi megbízott) jogi sorsát érinti, hiszen a Ktv. nem ismer részvételi típusú munkavállalói érdekképviselést, így annak működésében nem lehet biztosítani a munkavállalói képviselők részvételét sem.

Az a) és b) pontok alatt említett két tényálláscsoportban tehát úgy tűnik, hogy – legalábbis a 2003. évi XX. törvény indokolása szerint – a jogalkotó lényegében a 2001/23/EK irányelv szerinti védelmet igyekezett biztosítani az Mt. hatálya alól a gazdasági egység átvétele okán kikerülő munkavállalóknak. Megítélésünk szerint egyébként – mint utaltunk rá - az irányelvet ezekben a tényállásokban nem kell alkalmazni. Ennek indoka az, hogy a magyar jog szerinti közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszony sem minősül munkajogviszonynak,¹⁰⁸⁷ ennél fogva az irányelv hatálya nem terjed ki e jogviszonyokra. A költségvetési szerv vagy közigazgatási szerv munkáltató ugyan minősülhetne átvevőnek az irányelv 2. cikk (1) bekezdés c) pontja értelmében, ám csak abban az esetben ha e szervekkel a munkajogviszony folytathatósága (logikailag egyáltalán) megvalósulhatna. (Mint ahogy a Ktv. hatálya alá tartozó közigazgatási szerveknél ez megtörténhet; ld. az alábbi c/ pontot.) Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy az irányelv munkavállaló-védelmi célú jogintézményeinek (az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségének, az átadó magyar munkajogban ismert kezesi felelősségének, a kollektív szerződés fenntartásának) maradéktalan alkalmazása a tág értelemben vett magyar munkajog trichotóm struktúrája okán nem jöhet szóba. Sajátos problémát jelent a választott munkavállalói képviselők védelmének biztosítása az átadás-átvételt követően. A Kjt. hatálya alatt az erre vonatkozó Mt. 28. §, illetve különösen annak (6) bekezdése alkalmazandó ugyan, ám a fenti a) és b) alatti esetekben nincs szó a munkáltató

¹⁰⁸⁷ Itt most kifejezetten az irányelv által meghatározott fogalmi értelemben vett munkajogviszonyt értjük. Ez pedig – amint arra az Európai Bíróság a korábban említett ítéleteiben rámutatott – a gazdasági (nem feltétlenül üzleti haszonszerzési) cél érdekében létesített és fenntartott jogviszony - mégpedig az adott nemzeti jog meghatározása szerint.

személyében bekövetkező, a (6) bekezdésben meghatározott jogutódlásról. Az említett védelem biztosítására ennél fogva – szoros értelemben – csak a 28. § (4) bekezdésének analóg alkalmazásával van mód.

Különösen az említett tényállásokban vetődhet fel élesen a magyar munkajognak az a hiányossága, hogy abból hiányzik az irányelv 4. cikk (2) bekezdésében foglalt szabály. Ennek lényege az, hogy amennyiben a jogutódlással érintett munkavállaló a munkafeltételek lényeges (hátrányos) megváltozása okán szünteti meg a munkajogviszonyt, úgy erre az esetre a munkáltató részéről való megszüntetés szabályait kell alkalmazni. Ez esetünkben gyakorlatilag oda vezetne, hogy a munkáltatói rendes felmondás vagyoni következményeit kellene előírni. A magyar munkajog ezt nem teszi meg, hiszen a munkavállaló – az átvevő Mt. szerinti részletes kinevezési ajánlatának elutasítása esetében – csak a végkielégítésre, illetve az Mt. 88. § (2) bekezdés szerinti juttatásra jogosult. Az Európai Bíróság gyakorlatában kifejezetten ennek a problémának a megítélésével nem találkoztunk, ám erősen valószínűsíthető, hogy a magyar munkajog e tekintetben nem állná ki a közösségi jogi szempontú kritikát (ha ez a fentiek szerint egyáltalán szóba jönne).

c) Az Mt. 86/D. § rendelkezései az átadás-átvételnél azokat a tényállásait, illetve az ezekhez kapcsolódó jogkövetkezményeket szabályozzák, amelyekben az átadással érintett gazdasági egységben nem a Ktv. 1. § (8) bekezdésének hatálya alá tartozó, azaz az átadást követően nem közhatalmi jellegű tevékenységet kifejtő munkavállalókat foglalkoztatnak. A tényállás szerint ez megvalósulhat oly módon, hogy az adott gazdasági egységben kizárólag ilyen személyekkel állnak fenn munkajogviszonyok, de akár úgy is, hogy az átadás-átvétellel érintetteknek csak egy része a nem közhatalmi tevékenységet végző személy. E személyekre az átszállást követően az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetének rendelkezései lesznek irányadók. (Látható, hogy ebben az esetben is megtörik a munkajogi szabályozás 1992-ben kialakított logikája, azaz az egyébként a Ktv. személyi-szervi hatálya alá tartozó munkáltatóval munkajogviszony áll fenn.) A korábban mondottak szerint helytálló az a koncepció, amelyet a 86/D. § tükröz. Ennek lényege abban foglalható össze, hogy az általános magán-munkajogi jogutódlási szabályok túlnyomórészt alkalmazandók, lényegében egyetlen kivétellel, mégpedig az Mt. 85/A. § (5)-(6) bekezdésében foglalt kezesi felelősségi szabály kivételével. Az Mt. tehát nem ír elő kezesi helytállást a magánjogi jogállású munkáltató számára az átvevő közigazgatási szerv későbbi döntéseinek vagyoni természetű (felelősségi) következményeiért. Erre egyebek mellett azért sincs szükség, mert a közigazgatási szerv fizetéseképtelenségi helyzete logikailag sem következhet be. E megoldás egyébként erre vonatkozó uniós szabály hiányában nem ütközik az irányelv rendelkezéseibe. Bár az Mt. ezt kifejezetten nem említi, a munkavállalói képviselők védelmére, illetve a képviselők tevékenységének kontinuitására vonatkozó munkajogi szabályok alkalmazandók ebben a tényállásban is. Amennyiben a Ktv. hatálya alatti munkáltatóval a munkajogviszony a munkavállaló oldalán szükséges alanyi érvényességi kellék hiányában a munkajogviszony nem jöhet létre, úgy ebben az esetben is a jogviszony megszűnésének szabályai szerint kell eljárni.

d) A 2003. évi XX. törvény indokolása kifejezetten utal arra is, hogy amennyiben az erőforrások szervezett csoportjának átadására-átvételére a Kjt. hatálya alatt álló költségvetési szervek között kerül sor, úgy az Mt. általános munkajogi jogutódlási szabályait alkalmazni kell. E tényállások megvalósulására egyébként – logikailag – csak jogszabály rendelkezése alapján kerülhet sor, hiszen maga a költségvetési szerv ilyen döntést nem hozhat. Nyilvánvaló azonban, hogy a jogszabályi rendelkezés folytán gyakorlatilag csak a gazdasági egység átszállásának tényállása valósulhat meg. A munkajogi szabályok értelemszerű alkalmazása egyébként a jogviszonyoknak átszállást megelőző és azt követő időbeni azonos természetű miatt lényeges gyakorlati problémát nem vet fel. Valójában tehát ezekben az esetekben a jogviszonyváltásnak nevezett tényállások meg sem valósulnak.

e) Markáns szemléletváltozást hozott a 2003. évi XX. törvény azokban a tényállásokban, amelyekben a Kjt. hatálya alatti gazdasági egység kerül az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató rendelkezése alá. Minden bizonnyal ezek a leggyakrabban megvalósuló tényállások a jogviszonyváltás lehetséges esetei körében, hiszen a manapság (nemcsak hazánkban) napirenden lévő probléma, a közszolgáltatások „privatizációja” jellegzetesen ezek mentén valósul meg. A Kjt. 25/A. § eredeti konstrukciója – amint azt bemutattuk – azzal jellemezhető, hogy az Mt. hatálya alatt álló munkáltató lényegében kiválaszhatta a közszférából átvenni szándékozott munkavállalókat. Ez a megoldás jogpolitikai szempontból azt eredményezte, hogy a magánszféra hatékony működtetésének (azaz lényegében az átszervezésnek) terheit a közszféra viselte, hiszen az át nem vett közalkalmazottak jogviszonyainak megszüntetésével kapcsolatos terhek a költségvetési szervekre hárultak. A Kjt. jelenleg hatályos 25/A. §-a – szemléletileg és a tételes jogi szabályozásban is erősen hasonlóan a fent a) alatt említett esethez – a magánjogi jogállású munkáltató továbbfoglalkoztatási köteleességéből indul ki.¹⁰⁸⁸ A munkáltató tehát valamennyi érintett közalkalmazottnak munkaszerződéses ajánlatot köteles tenni azzal, hogy ezen ajánlat kötelező tartalmára vonatkozóan részletes szabályokat tartalmaz a Kjt. 25/B. §.¹⁰⁸⁹ A közalkalmazott azonban – megint csak hasonlóan az Mt. 86/A-86/B. § konstrukciójához – ellentmondási joggal rendelkezik, azaz elutasíthatja a munkajogviszony létesítésére irányuló munkáltatói ajánlatot. Ebben az esetben a közalkalmazotti jogviszony az átadás időpontjában a törvény erejénél fogva megszűnik. Az ajánlat elfogadása esetén a felek között – munkaszerződés alapján – munkajogviszony jön létre.¹⁰⁹⁰ A Kjt. 25/B. § (sajátos jogtechnikai megoldással) biztosítja a jogviszony folyamatosságát, illetve azt, hogy a korábbi közalkalmazotti illetményhez való jog ne sérüljön. A közalkalmazotti munkáltató egyetemleges és kezesi felelősségének alkalmazása ebben az esetben sem jön szóba. Ebből az folyik,

¹⁰⁸⁸ A 2003. évi XX. törvény indokolása ezzel összefüggésben is arra utal, hogy a jogalkotói célkitűzés tulajdonképpen az irányelv rendelkezéseinek az átvételére irányult. E vonatkozásban is fenntartjuk azt a véleményünket, hogy nem lévén szó munkajogviszonyról, az irányelv szabályait nem kell alkalmazni.

¹⁰⁸⁹ E jogalkotói lépés ugyancsak jelentős változásnak tekinthető a korábbi helyzethez képest, hiszen a Kjt. korábbi 25/A. § a továbbfoglalkoztatás esetére csak a munkajogviszony (munkaszerződés) egyes – legalábbis munkavállalói szempontból - kevésbé lényeges elemeit rögzítette, és nem rendelkezett például a munkavállalót a létrejött munkajogviszonyban megillető munkadíj legkisebb összegéről sem.

¹⁰⁹⁰ Ez egyébként kizárja a Kjt. 30. § (1) bek. a) és b) pontjaiban meghatározott felmentési indokokra alapított felmentést is.

hogy a közalkalmazotti jogviszonyban keletkezett igények csak a volt közalkalmazotti munkáltatóval szemben érvényesíthetők, azaz azok nem szállnak át a gazdasági egység átvevőjére. A kezesi felelősség hiánya akként értelmezhető, hogy a törvény nem kötelezi helytállásra az állami vagy önkormányzati költségvetést a magánmunkáltató későbbi döntéseinek következményeiért. (Megjegyzendő, hogy az Mt. 85/A. § /6/ bekezdésében rögzített tulajdonosi kapcsolat egyébként – elvileg – létrejöhet a szóban lévő tényállásokban is.) A Kjt. konstrukciója – bár a törvény az indokolásból következtethetően az irányelv átvételére törekedett – nem kívánja a Kjt. hatálya alatt létrejött kollektív szerződés átvételt követő fenntartását. (A kollektív szerződésben meghatározott közalkalmazotti pótlékok mintegy beépülnek, illetve beépülhetnek a munkadíjba.) A Kjt. 25/B. § (7) bekezdése a közalkalmazotti tanács (képviselő) működésének folyamatosságát az Mt. 56/A-56/B. § megfelelő alkalmazásával (utaló szabállyal) igyekszik biztosítani.

f) A költségvetési szférából a közigazgatási szférába való átvétel szabályozása a közalkalmazottak jogának alapvetően új elemét jelentette 2003-ban. Az ugyancsak a Kjt. 25/A-25/B. §-ban megjelenő konstrukció lényegében azonos a fent e) pont alatt felvázolttal. A jogalkotó egyébként – indokoltan – differenciált szabályozást alkalmaz, számol ugyanis azzal, hogy a Ktv. hatálya alatti munkáltatóval mind munkajogviszony, mind pedig köztisztviselői jogviszony létrejöhet. Az utóbbi eset jellegzetessége itt is az (miként az Mt.-Ktv. váltásnál), hogy a Ktv. szerinti illetményhez képest csak húsz százalékkal engedi a tényleges illetményt abban az esetben is, ha a közalkalmazotti illetmény ennél egyébként magasabb volna. A kollektív szerződés hatályának fenntartására ebben az esetben sincs mód, hiszen a Ktv. ezt a szabály-fajta nem ismeri, illetve nem engedi. Nyilvánvaló, hogy a közalkalmazotti tanács (képviselő) működésének folyamatosságát biztosító szabályok alkalmazása sem jöhet szóba.

g) A Ktv. 17/A. §-ának jogviszonyváltási koncepciója bizonyult a legtartósabbnak. A szabályt – mint említettük – 1997. január 1. napi hatállyal iktatták a törvénybe és az jelenleg is lényegében változatlanul¹⁰⁹¹ van hatályban. E rendelkezés – egyébként nehezen indokolhatóan – ma is őrzi tehát azt a szemléletet, amely a Kjt. 25/A. § korábbi szabályaiban tükröződött. Ez a jogviszonyváltás alapjául fekvő tényállást a korabeli megközelítésben határozza meg. Ilyennek tekinti egyrészt azt, hogy a Ktv. hatálya alatt álló „munkáltató szervezeti vagy jogállás változása miatt az e törvény hatálya már nem tejed ki a jogutód munkáltatóra.” A szervezeti változás nyilvánvalóan abban állhat, hogy a közigazgatási szerv meghatározott tevékenysége (a gazdasági egység) a Kjt. vagy az Mt. hatálya alatt álló munkáltató által kerül átvételre. A jogállás-változás megítélésünk szerint nem értelmezhető, hiszen a közigazgatási szervet ezekben az esetekben (jogsabállyal) meg kell szüntetni, azaz annak jogállását nem lehet költségvetési intézményi vagy magánjogi jellegűvé változtatni. A Ktv. 17/A. § (7) bekezdése szerint ugyancsak a jogviszonyváltás szabályait kell alkalmazni abban az esetben is, ha „a munkáltató egy része (szervezeti egysége) szűnik meg és ezzel egyidejűleg a feladat ellátására az e törvény hatálya alá nem tartozó szervet létesít.” Ezen utóbbi szabály tehát abból a feltevésből indul ki, hogy a tág értelemben vett

¹⁰⁹¹ Csupán technikai értékű apró módosítására a 2001. évi XXXVI. törvénnyel került sor.

közigazgatási szervek maguk hoznak létre a tevékenységük ellátására magánjogi jogállású jogalanyt (tipikusan gazdasági társaságot vagy közhasznú társaságot), esetleg a Kjt. hatálya alá tartozó költségvetési szervet. Amint láttuk, a korabeli bírói gyakorlat az „egyidejűleg” fordulatot a Kjt. esetében tágran értelmezte, azaz a korábban létrehozott munkaszervezet tekintetében is alkalmazta a jogviszonyváltási szabályt. Megítélésünk szerint egyébként az elsőként említett tényállás, azaz a munkáltató szervezeti változása és a (7) bekezdés szabálya tartalmilag azonos tényállást jelöl, és ennyiben az egyik biztosan felesleges. (Tekintsünk el most attól, hogy a Ktv-nek a tényállásra vonatkozó rendelkezései lényegesen pontatlanabbak a Kjt. és az Mt. hatályos szabályaiénál.)

A Ktv. mindkét említett esetben (azaz akár a Kjt., akár az Mt. hatálya alá kerül a munkáltatói szervezet vagy annak egy része) nyitva hagyja az átvevő munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy az kiválassza a továbbfoglalkoztatni kívánt munkavállalókat vagy közalkalmazottakat. Ezzel tulajdonképpen – eltérően minden más korábban említett szabálytól – a továbbfoglalkoztatásra vonatkozó döntést a munkáltató kezébe teszi le, nem pedig a köztisztviselőbe. Az utóbbi az erre vonatkozó ajánlatot jogosult elutasítani (amivel azonosan minősül a köztisztviselő törvényes határidőn túli hallgatása). Ebben az esetben, illetve munkáltatói ajánlat hiányában a köztisztviselői jogviszonyt felmentéssel kell megszüntetni. (Ennyiben konstrukcionális eltérés mutatkozik a korábbi Kjt-hez képest, amely szerint ilyen esetekben a jogviszony ex lege megszűnt.) A Ktv. egyébként a továbbfoglalkoztatás jogcíme tekintetében differenciál. Ha a Kjt. hatálya alatt álló költségvetési szerv lesz a foglalkoztató, úgy e jogcím az áthelyezés lesz (nem pedig új kinevezés), míg magánjogi jogállású foglalkoztató esetében a felek között munkaszerződés létesül. Ennek kötelező tartalmára vonatkozóan a Ktv. csupán azt rögzíti, hogy a határozatlan időtartamra kinevezett köztisztviselővel határozatlan időtartamú munkajogviszonyt kell létesíteni. Itt is kiemelendő, hogy a törvény a munkajogviszonyban irányadó munkadíj mértékéről nem rendelkezik (megint csak alapvetően eltérően az Mt. és a Kjt. hatályos szabályaitól). A kollektív munkajogi intézmények sorsáról a Ktv. nem rendelkezik, hiszen ilyenek a törvény hatálya alatt (legalábbis a jogállásváltozást érintően) nincsenek.

A 2003. évi XX. törvény indokolása kifejezetten megemlékezik arról, hogy „az irányelv hatálya a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott köztisztviselőkre nem terjed ki, a törvény a hatálya alá tartozó munkáltatótól induló átadás esetét nem érinti.” Valóban, a törvény változatlanul hagyta a köztisztviselőkre vonatkozó jogviszonyváltás 1996-ban kialakított szabályait. Ezzel a magyar jogrendszerben sajátos, és megítélésünk szerint aggályos különbségtétel valósul meg a Ktv. illetve az Mt. vagy Kjt. hatálya alól „kiszervezettek” között. E megkülönböztetésnek egyébként – különösen mivel véleményünk szerint a közszféra-magánszféra váltások sem tartoznak a transzfer-irányelv hatálya alá – jogpolitikai indoka nem látszik, de ezen túl minden bizonnyal nehezen állná ki a rendelkezés az egyenlő elbánással összefüggő alkotmányossági próbát is.

h) Végül megemlékezhetünk azokról a lehetséges esetekről, amelyekben a Ktv. hatálya alatti közigazgatási szervtől másik közigazgatási szervhez kerül a közigazgatási szervezeti egység, illetve (gyakorlatilag) a közigazgatási feladat- és hatáskör. A foglalkoztatottak jogviszonyai tekintetében itt sem következik be váltás. E közigazgatási szervezeti változások, amelyek mint láttuk a kifejezett szabály miatt nem (pontosabban ezek sem) tartoznak az irányelv hatálya alá, gyakoriak lehetnek, ám ezekre a magyar jogban az áthelyezés jogintézménye (Ktv. 14. §) nyújt megoldást.¹⁰⁹²

¹⁰⁹²A Ktv. 71. § (2) bekezdés a) pontja szerint az Mt. 85/A-85/B. § rendelkezései a Ktv. hatálya alatt nem alkalmazandók. Ebből folyóan alapvetően eltérő helyzet áll fenn a Kjt. hatálya alatti munkáltató-váltásokhoz képest, ahol a jogalkotói szándék szerint a munkajogi jogutódlás általános szabályai alkalmazandók.

Összegzés

Megkísérleve összefoglalni a munkáltatói jogutódlás tárgykörében végzett európai és magyar munkajogi kutatás tapasztalatait, (tézisszerűen) az alábbi megállapítások látszanak megalapozottnak, illetve indokoltnak.

1. Az európai szociálpolitikában (munkajogban) a hetvenes évek elején – számos európai és világgazdasági, illetve politikai folyamat nyomán - kibontakozott közösségi szintű jogalkotási aktivitás körében került napirendre a „business transfer” európai szintű szabályozásának gondolata. E gazdasági folyamatok közül kiemelendő a nemzetközi tőkekoncentráció, amelynek keretében az említett időszakban (történetileg először) tömegesen valósultak meg olyan ügyletek, amelyek vállalatok, üzemek (gazdasági egységek) megszerzésére irányultak. Ezen ügyletek természetüknél fogva bizonytalanná tették a munkajogviszonyok (munkavállalók) sorsát. E bizonytalanság kiküszöbölésére irányuló politikai-jogpolitikai érdek a hetvenes évek elejére legitimálódott a közösségi jogban. Lényegében ebben az időszakban alakult ki az a szemlélet, amelynek révén az európai integráció szakított eredeti (deklarált) célkitűzésével, közelebbről azzal, hogy célja kizárólag a gazdasági integráció (közös piac) létrehozása és elmélyítése.

2. Az említett időszakban (a hetvenes évek második felében) több szociálpolitikai, illetve munkavállaló-védelmi tárgyú közösségi jogszabály is megszületett. Ezeket ma már összefoglalóan a gazdaság átstrukturálásának európai munkajogi szabályaiként szokás említeni. E körben foglal helyet a 77/187/EGK irányelv is. Valamennyi ide tartozó szabály (irányelv) felmutat azonban az említett szociálpolitikai cél mellett egy további közös sajátosságot, amelyre közös jogi alapjuk, a Római Szerződés korabeli 100. cikke is utal. Ez abban ragadható meg, hogy a tagállamok korabeli jogában alapvetően eltérő szemléletben és módszerrel szabályozták a munkáltató személyében bekövetkező változás munkajogi jogkövetkezményeit. Ezek az eltérések érdemleges befolyással voltak a közös piac működésére, hiszen – amint ezt több szerző is megfogalmazta – a nemzetközi tőke mozgást irányító hatásuk volt. A gazdasági egységek átadásának-átvételének pénzügyi, adójogi feltételei mellett a foglalkoztatási feltételeknek a nemzeti jogokban való mikénti alakítása jelentősen befolyásol(hat)ta a tőkeáramlást, a nemzetközi befektetéseket. Ekként (némi túlzással) a business transfer európai szabályozását a tőke, a befektetések szabadságának megvalósítását szolgáló egyik lépésként is felfoghatjuk.

3. Az irányelv 1977. évi megszületése a korabeli vezető tagállamok közötti kompromisszum terméke; létrejöttét az európai jogalkotási folyamatban heves viták előzték meg. Erre utal a Gazdasági és Szociális Bizottság, illetve a Bizottság több – lényeges vonatkozásaiban eltérő – javaslata, illetve állásfoglalása. Utólag úgy látszik, hogy az irányelv megalkotásakor a német és a francia álláspontok kerekedtek felül, szemben a brit felfogással. A brit jogharmonizáció különösen az irányelv kollektív munkajogi jogintézményei tekintetében mutatkozott nehézkesnek, amint erre az Európai Bíróság is rámutatott. (A brit jog idegenkedése nemcsak a tárgyunkat képező

irányelv átvétele kapcsán állott fenn, hanem – erősen hasonlóan – például a csoportos létszámcsökkentés kollektív munkajogi szabályainak vonatkozásában is.)

4. Az irányelv alkalmazása és értelmezése rendkívül intenzív európai bírósági ítélkezési gyakorlatot váltott ki. Napjainkig mintegy félszáz bírósági ítélet kapcsolódik az irányelvhez, ami az európai munkajogi (szociálpolitikai) tárgyú rendelkezések esetében kivételesnek mondható. Az európai bírósági gyakorlat kitüntetett szerepet kapott a jogfejlődésben. Az 1997-ben megszületett irányelv 1998. évi módosítására (és 2001. évi egységes szerkezetbe foglalására) döntően az Európai Bíróság által közel két évtized alatt kifejtett alapvető értelmezési szempontok és jogtételek kodifikálása érdekében került sor. Tulajdonképpen azt is megállapíthatjuk, hogy az 1977. évi jogalkotási kísérlet ennyiben kevésbé sikeresnek minősíthető, hiszen alapvető jogalkalmazási kérdéseket hagyott nyitva.

5. Az Európai Bíróság jogértelmezési tevékenységének középpontjában az irányelv tárgyi hatályával kapcsolatos problémák állottak és állnak napjainkban is. A tárgyi hatályra vonatkozó korabeli rendelkezés (a vállalatnak, üzemnek, üzembrésznek megállapodás vagy egyesülés révén való átadása-átvétele) értelmezésével kapcsolatos több tucat ítélet arra utal, hogy a nemzeti bíróságok számára különös nehézséget okoz(ott) a közösségi jog, illetve az annak alapján megszületett nemzeti jogszabályok alkalmazása, közelebbről a munkáltatói személyében bekövetkező változást megalapozó tényállások köre.

6. Az Európai Bíróság az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó említett szabály értelmezése körében – szemléletileg meghaladva az irányelvi rendelkezést – eredeti és napjainkig sikeresnek mondható (ma már a módosítás nyomán a tételes jogi szabályban is szereplő) megközelítést alkalmazott. Már egyik korai ítéletében (a Spijkers-ügyben) kialakította „az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának” fogalmát, illetve az annak megítélését szolgáló jogalkalmazási metodikát. Ezek a bírói gyakorlat tartós elemének bizonyultak, amelyekre napjainkig támaszkodik mind az európai jogalkalmazás, mind a nemzeti bíróságok egyre inkább stabilizálódó gyakorlata.

7. A gazdasági egység fogalmát a Bíróság gyakorlata – az irányelv céljából kiindulva – akként ragadta meg, hogy az lényegében materiális és immateriális erőforrások (utóbbiak között emberi erőforrások) szervezett összessége, és ezzel félretette a vállalat, üzem, üzembrész irányelvi fogalmának értelmezésével kapcsolatos problematikát. E megközelítés rendkívül szerencsésnek és időtállóknak bizonyult, különösen azért, mert kiküszöbölte az említett fogalmaknak a nemzeti jogokban mutatkozó igen változatos felfogásából adódó ellentmondásokat. Megállapítható, hogy ezzel az Európai Bíróság originális közösségi jogi fogalmat alkotott, amelyet korábban egyetlen nemzeti jogban sem alkalmaztak.

8. A gazdasági egység fogalmának értelmezésével kapcsolatosan (a számos részletprobléma mellett) alapvető jelentőségűnek mutatkozott a hírhedt Schmidt-ügy nyomán kibontakozott problematika. Az alapul fekvő tényállás mögött a gazdasági

egység átadásának-átvételének olyan tényállása húzódott meg, amelyben a gazdasági egység átruházására úgy került sor, hogy az nem kapcsolódott össze semmilyen érdemleges vagyoni jog, hanem csupán egy meghatározott gazdasági tevékenység folytatása lehetőségének átengedésével. Ez az ügylet lényegében a modern gazdaság egyik meghatározó forgalmi jellemzője, a manapság közkeletűen outsourcing elnevezéssel illetett ügylet. Az Európai Bíróság ezekre az ügyletekre is alkalmazni rendelte az irányelv szabályát, azaz az outsourcing ügyletekhez is hozzákapcsolta a munkajogviszonyok átszállásának joghatását, illetve az irányelvben meghatározott más jogkövetkezményeket. Ez a megoldás az európai munkajogász közvéleményben rendkívül éles kritikát kapott. E kritika nyomán a kilencvenes évek végén a Bíróság mintegy visszalépett a Schmidt-ügyben kifejtett radikális álláspontjától, és (a Süzen-ügyben) konszolidálta a gazdasági egység fogalmát – visszalépve a Spijker-ítélet szellemiségéhez. Ez a fordulat ugyanakkor újabb és napjainkra stabilizálódni látszó megítélési szempontot hozott a gazdasági egység fogalmának megítélésében. Ez közelebről az, hogy a materiális javak és vagyoni jogok jelentőségét relativizálta a gazdasági egység fogalmán belül. Másként: a gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően eltérő súllyal esik latba az egyes erőforrás-elemek jelentősége, azaz ha a tevékenység körében kiemelkedő jelentősége van az emberi erőforrásnak (a munkának), akkor érdemleges materiális eszközök vagy más vagyoni jogok átengedése nélkül is megvalósulhat a gazdasági egység átadása-átvétele.

9. Ugyancsak az irányelv céljára támaszkodva rögzítette a Bíróság, hogy az irányelvet az „identitását megőrző” egység átadására-átvételére kell alkalmazni. Az identitás megőrzése abban áll, hogy a gazdasági egységben folyó tevékenység az átadás-átvételt követően változatlanul tovább folyik, de legalább a folytatás lehetőségének feltételei fennmaradnak. (E körben figyelemre méltó továbbá, hogy a tevékenységben bekövetkező átmeneti megszakítás nem zárja ki az irányelv alkalmazását, illetve hogy a gazdasági egység fennálltának megállapításához az erőforrások szervezett összességének bizonyos tartósságot kell felmutatniuk.)

10. Az irányelv alkalmazásának (tárgyi hatályának) alaptétele tehát az, hogy a gazdasági egység jogosultjának tekintetében bekövetkező „hatalomváltás” alapozza meg a munkáltató személyének (ex lege) kicserélését. A hatalomváltást megalapozó jogügyletek körének tisztázására szintén terjedelmes európai bírósági gyakorlat nyomán került sor. Ennek összegzéseként azt mondhatjuk, hogy – szintén az irányelv céljára támaszkodó értelmezés szerint – minden olyan jogügylet szóba jöhet e körben, amely alkalmas a hatalomváltás, azaz lényegében a de facto munkáltatói pozíció megszerzésére. (E ténylegességi elemhez kapcsolódik az a tétel, hogy a munkajogviszonyok átszállásának időpontja a tényleges munkáltatói hatalom megszerzése, nem pedig az annak alapjául szolgáló jogügylet létrejötte.) A Bíróság az irányelv hatálya alá tartozó ügyletek körébe vonta azokat is, amelyekben az átadó és az átvevő között nincs közvetlen jogi (jogügyleti) kapcsolat, azaz tulajdonképpen három alanyú ügyleti szituációkban is megvalósulhat az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele.

11. Az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletek sajátos fajtái azok, amelyekben közjogi jogállású munkáltatók jelennek meg – többnyire, de nem kizárólag - az átadói (jogelődi) oldalon. Ezek gyakorlati jelentősége kiemelkedő: olyan esetek állnak a háttérben, amelyekben a közszféra által ellátott tevékenységek kerülnek magánjogi jogállású vállalkozásokhoz. Az Európai Bíróság gyakorlata minden olyan esetben alkalmazni rendelte az irányelvet, ha a gazdasági egység körében kifejtett tevékenység nem hatósági igazgatási (hanem lényegében közszolgáltatási) jellegű. (Másik oldalról: a közigazgatási hatósági tevékenység szervezeti változásai nem tartoznak az irányelv hatálya alá.)

12. Az említett problémával függ össze az irányelv személyi hatályának kérdése, különösen a munkavállaló fogalmának értelmezése. A személyi hatályt érintő több európai bírósági ítélet összegzése nyomán feltétlenül indokolt hangsúlyozni, hogy az irányelv a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülőkre alkalmazandó. (Másként: az irányelv alkalmazásában nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló-fogalom.) Ennek a magyar munkajog számára kiemelkedő jelentősége van, hiszen – megítélésünk szerint – ebből folyik, hogy a magyar jog közalkalmazotti jogviszonyára a közösségi szabályok hatálya nem terjed ki.

13. Az irányelv egyéb szabályainak alkalmazásához kapcsolódó európai bírósági gyakorlat elenyészőnek tekinthető. Ez arra utal, hogy ezek értelmezése különösebb nehézséget nem vetett fel. Három kérdés azonban feltétlenül említést érdemel (és a bírói gyakorlatban is jelentőséget kapott). Az egyik a munkavállaló ún. ellentmondási jogának kérdése. Az irányelv által meghatározott alapvető joghatásból, a munkajogviszony (ex lege) átszállásából ugyanis az következik, hogy az abból származó munkavállalói köteleességeknek is át kell szállniuk az átvevő (jogutód) munkáltatóra. Ezzel ellenkezően az Európai Bíróság gyakorlata nem tekinti jogellenesnek azt a nemzeti jogi megoldást (pl. a német jogban), amely a munkavállalónak biztosítja azt a jogot, hogy nyilatkozatával megakassza a munkajogviszony átszállását. A bírósági érvelés e tétel mögött az, hogy az irányelv a munkavállaló számára jogot, nem pedig köteleességet kíván alapítani. Ezt a megközelítést rendkívül ellentmondásosnak ítéljük, nemcsak jogi megfontolások alapján, hanem gyakorlati szempontból is. Az átvevő munkáltató ugyanis alappal bízhat abban, hogy működőképes („az identitását megőrző”) gazdasági egységet szerez (többnyire ellenérték fejében). A munkavállalói ellentmondási jog ezt a jogügyletbe fűződő gazdasági érdeket háttérbe szorítja, sőt meg is semmisítheti, és ezzel felbojítja az irányelv mögött meghúzódó érdekiegyenlítő funkciót.

14. A második említésre méltó probléma az irányelv alkalmazása a(z) átadó munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében. Az e körben kialakult bírósági gyakorlat (ma már az irányelv szövegében is megfogalmazást nyert) lényege az, hogy a munkajogviszonyból származó munkáltatói köteleességek átruházása nem szükségképpen fér össze az irányelv céljával. A fizetéseképtelenségi eljárásban való „köteleesség-szerzés” ugyanis elnehezíti, sőt ellehetleníti a csődvagyton reorganizációját. Figyelemre méltó (és nehezen indokolható), hogy a magyar munkajog nem alkalmazza az irányelv által e körben biztosított kivételek lehetőségét.

15. Harmadikként említésre méltó, hogy az irányelv (hatályos) 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazása napjainkra elbizonytalanodott. E rendelkezés szerint amennyiben az átadást követően a munkavállaló a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása miatt szünteti meg a munkajogviszonyt, úgy a tagállamok jogában ezt úgy kell értékelni, hogy a munkajogviszony megszüntetésére a munkáltató részéről került sor. E szabály konzervatív értelmezése a munkafeltételek (átvevő) munkáltató általi jogellenes megváltoztatását tekintette a rendelkezés hatálya alá tartozó tényállásnak, azonban az újabb bírósági gyakorlat arra enged következtetni, hogy a munkafeltételek jogszerű (lényeges és hátrányos) változása-változtatása is kiváltja az irányelv alkalmazását. Ennek a nemzeti jogok szempontjából messze vezető következményei lennének, ám stabil gyakorlatról (és tudományos álláspontokról) ez idő szerint nem beszélhetünk.

16. Az európai jogalkotásban a hetvenes években megformálódott jogi gondolat, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonynak a gazdasági egység átadásához-átvételéhez kapcsolódó *ex lege* átszállása a magyar magánjogban (kereskedelmi jogban) meglepően korán megjelent. Az 1908. évi LVII. tc. a kereskedelmi üzlet átruházásáról rendelkezett. E törvénycikk nyomán az 1930-as évekre kibontakozott joggyakorlatban meggyökeresedett az a tétel, hogy a szolgálati viszonyok osztják az üzlet, üzem jogi sorsát, amennyiben annak átruházásával a szerző félre szállnak át az abból származó jogok és köteleességek is. (A magyar magánjog tehát önálló tételes jogi alapot teremtett az említett jogeszmének, szemben például a német joggal, amely még XX. század második felében is polgári jogi analógiák – pl. a bérelt dolog elidegenítése – alkalmazásával próbálkozott.)

17. A közösségi jogban szabályozott problematika a magyar politikai-gazdasági rendszerváltás körülményei között éleződött ki a magyar munkajogban. Meglepőnek is mondható (bár minden bizonnyal – általunk pontosan nem ismert – jogpolitikai okai is vannak), hogy az Mt. 1992. évi hatályba lépésekor hallgatott e tárgykörben. A jogalkotó hallgatása miatt kiemelkedő szerep jutott a Legfelsőbb Bíróság jogalkalmazói tevékenységének. A magyar gyakorlat a kilencvenes évek második feléig a Munkaügyi Kollégium 154. számú állásfoglalása mentén alakult. Az állásfoglalás megoldásai ugyan több vonatkozásban kritizálhatók, ám kétségtelen, hogy a Kollégium markáns és előremutató szerept vitt a rendezetlen viszonyok kiegyensúlyozott alakításában. Összességében megállapítható, hogy a 154. számú állásfoglalás nyomán a kilencvenes évek második felére a közösségi joggal konform szemléletű jogalkalmazás alakult ki a magyar munkajogban.

18. Az említett jogalkalmazási tevékenység jelentősége kiemelkedő abból a szempontból is, hogy a kilencvenes évek második felétől kibontakozott hazai jogalkotás napjainkig őrzi az állásfoglalásban kifejtettek nyomát. Ez elsősorban a „munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás” fogalmán (Mt. 85/A. §) érhető tetten, közelebbről azon, hogy tételes jogunk lényegében máig azonosan kezeli az általános (ún. jogszabályon alapuló) jogutódlás és a gazdasági egység átszállásának

tényállásait. E homogenitás dogmatikai szempontból erősen vitatható, ám a jogalkalmazás számára érdemleges nehézséget nem okoz(ott).

19. A napjainkra – több jogalkotási lépésben - kialakult magyar tételes jog összességében megfelel az irányelvnek. Több olyan sajátossága van ugyanakkor, amely említést érdemel, illetve feldolgozást kívánt.

20. Eredeti magyar megoldásnak tekinthető a jogutódlási szabályok körében a jogelőd munkáltató kezesi felelősségének intézménye. Ezzel más európai országok jogában – ismereteink szerint – nem találkozunk. Az intézmény funkciója vitathatatlan, ám kétségtelen, hogy alkalmazására vonatkozó adatot kutatásaink körében nem sikerült fellelnünk.

21. Megítélésünk szerint súlyosan aggályos és ellentmondásos az Mt. 40/A. § (2) bekezdésében foglalt szabály. Ez a jogelődnél és jogutódnál hatályos kollektív szerződések kollíziójának feloldására irányul, mégpedig a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elvével. Úgy látjuk, hogy az alkalmazott magyar megoldás – bár az irányelvbe ütközőnek nem mondható – alapvetően ellenkezik a közösségi jog szemléletével, de túl ezen, gyakorlatilag is aggályos, hiszen a „legalizált diszkrimináció” lehetőségét hordozza, ráadásul megbontja a magyar munkajognak a kollektív szerződéses egységre vonatkozó alap gondolatát.

22. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének átvételére irányuló szabályt a magyar munkajog nem tartalmaz (hasonlóan egyébként más európai államok jogához). E körben felvethető a magyar munkajognak a közösségi jogba ütközése, ám az Mt. szabályainak összegző értelmezése és alkalmazása nyomán azt kell megállapítanunk, hogy azok megfelelnek a közösségi szabály (konzervatív) értelmezésének.

23. A magyar munkajogban máig kidolgozatlan (elméletileg és tételes jogilag egyaránt) a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyok (pl. versenytildalmi megállapodás, tanulmányi szerződéses kapcsolat) jogutódláskori sorsa. E körben addig a következtetésig juthattunk el, hogy e jogviszonyok megszüntetésének alapjául szolgálhat a munkáltató (az egyik szerződő fél) személyében bekövetkező jogutódlás.

24. Szembeötlő, hogy a magyar munkajog nem él(t) az irányelvben a munkáltatói fizetésképtelenségi helyzetre biztosított kivétel lehetőségével. Ennek az opciónak az alkalmazását mindenesetre megfontolandónak tartjuk, azzal, hogy ezt össze kell kapcsolni a fizetésképtelenségi helyzetekben irányadó munkajogi szabályok általános revíziójával.

25. A munkavállalói képviseltek jogutódláskori sorsára vonatkozó (rendkívül differenciált) magyar jogi szabályozás aggálytalannak tűnik közösségi jogi nézőpontból. Kétségtelen ugyanakkor, hogy gyakorlati jogalkalmazási szempontból e szabályok nehézkesek, sőt egyáltaláni alkalmazhatóságuk is kérdéses lehet.

26. A magyar munkajog egészen sajátos (ismereteink szerint Európában egyedülálló) szabálycsoportját alkotják az ún. jogviszonyváltási szabályok. (Az általunk alkalmazott megnevezés az irodalomban nem szokásos, ám véleményünk szerint jól utal a szabályok mögött meghúzódó tényállásokra.) A kapcsolódó problematika alapja a magyar munkajog trichotóm rendszere, közelebbről a közalkalmazotti jogviszony 1992-ben történt megkonstruálása. Az ide vonatkozó tételes jogi szabályozásban alapvető jogpolitikai fordulat mutatható ki 2003-ban, amely erőteljes munkavállalói érdekorientáltságú. Megítélésünk szerint e fordulat nyomán kialakult szabályozás ambivalens jogalkotói vélekedéseket tükröz, de gyakorlatilag sem aggálytalan, hiszen nem feltétlenül szolgálja a közfunkciók napjainkban (újra) napirenden lévő magánosításának célszerű megoldását.

Irodalomjegyzék

- Adomeit, K.: *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München, 1969, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Almási A.: *Jogutódlás*. In: Márkus D.: (szerk.): Magyar Jogi Lexikon (IV. kötet). Budapest, 1903, Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság.
- Alsbaek, H.: *Der Betriebsübergang und seine individualarbeitsrechtlichen Folgen in Europa*. Berlin, 2000, Duncker & Humblot.
- von Alvensleben, C.: *Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Annerl, P.: *Der Betriebsübergang im englischen Recht*. Göttingen, 1991.
- Annuß, G.: § 613a, *Rechte und Pflichten bei Betriebübergang*. In: J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen (Buch 2, Recht der Schuldverhältnisse, §§ 611-615, Diensvertragsrecht 1). Berlin, 2005, Sellier – de Gruyter. (Staudinger/Annuss /2005/ § 613a)
- Ádám A.: *A közjogi szerződésekről*. Pécs, JURA, 2004/1., 5.
- Asshoff, G. – Bachner, M. – Kunz, O.: *Europäisches Arbeitsrecht im Betrieb*. Köln, 1996, Bund Verlag.
- Balassa T.: *Az üzemátruházás munkajogi problémái*. JK 1998. szeptember, 339.
- Balze, W.: *Outsourcing und Arbeitsrecht*. München, 1997, Jehle Rehm Verlag.
- Bange, M.: *Fortgeltung von Kollektivverträgen bei Unternehmensumstrukturierung durch Umwandlung*. Frankfurt a. M., 2001, Peter Lang Verlag.
- Bankó Z.: *Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések*. In: Kiss Gy. (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó.
- Bankó Z. - Berke Gy. – Kiss Gy.: *A közösségi munkajog*. In: Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2004, OFA Kht., 135.
- Barát G. (szerk.): *Társadalombiztosítási kézikönyv munkáltatók és társadalombiztosítási ügyintézők részére*. Budapest, 2006, Unió Kiadó.
- Barnard, C.: *EC Employment Law*. Oxford, 2000, Oxford University Press.
- Bartalné M. J.: *A munkáltatói jogutódlás*. Munkaadók Lapja, 1998/12, 27.
- Baudenbacher, C.: *Auftragsnachfolge und Betriebsübergang im europäischen Recht*. DB 1996/43., 2177.
- Berecz, Cs: *Társasági jog az Európai Közösségben*. Budapest, 1992, Trezor.
- Berger, P. – Latxague, J.: *La transmission des entreprises*. Levallois Perret, é. n., Nouvelles Éditions Fiduciaries.
- Berke Gy.: *Szociális és foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban*. In: Csefkó f. (szerk.): EU-integráció – önkormányzatok. Budapest, 1998, Önkormányzati Szövetségek Tanácsa.
- Berke Gy.: *A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében*. In: Kiss Gy. (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó. (Berke 2001a)

- Berke Gy.: *Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó. (Berke 2001b)
- Berke Gy.: *A szolgálati viszonyok sorsa az üzletátruházás és üzemutódlás során a magyar magánjogban*. In: *Jogtörténeti tanulmányok VII*. Pécs, 2001, PTE ÁJK. (Berke 2001c)
- Berke Gy.: *A nemzetközi (kollíziós) munkajog*. In: Berke Gy. – Gyulavári T. – Kiss Gy.: *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*. Budapest, KJK Kerszöv, 2002, 103.
- Berke Gy.: *A munkavállalók szabad mozgása*. In: Bankó Z. – Berke Gy. – Gyulavári T. – Kiss Gy. (szerk.): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből*. Budapest, 2004, KJK Kerszöv. (Berke 2004a)
- Berke Gy.: *A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre*. In: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, 2004, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium. (Berke 2004b)
- Berke Gy.: *A jogelőd munkáltatónál végrehajtott bérfejlesztés hatása a jogutódnál továbbfoglalkoztatottakra*. MÉ 2005/4, 128.
- Berke Gy. – Hatvani Zs.: *Társadalombiztosítási jog*. Pécs, 2001, PTE FEEFI.
- Berke Gy. – László Gy.: *A kollektív megállapodások szerepe a vállalati gyakorlatban*. MSZ 2002/11-12.
- Bernhard M.: *Üzletátruházás és üzemutódlás*. Budapest, 1930, Politzer Zsigmond és Fia Jogi Könyvkereskedés.
- Bernhard M. – Sövényházi Neuhold F. – Bernhard L.: *A magánalkalmazotti jogviszony*. Budapest, 1938, Orion Irodalmi Vállalat.
- Besenyey L.: *A bérlet*. In: Gellért Gy. (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, 2001, KJK-Kerszöv.
- Beutler, B. – Bieber, R. – Pipkorn, J. – Streil, J.: *Die Europäische Gemeinschaft: Rechtsordnung und Politik*. Baden-Baden, 1987, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Bérczes K.: *Az Európai Szociális Charta*. MSZ 1998/6.
- MünchArbR/Birk, R.: *Grundlagen des Euroäisches Arbeitsrechts*. München, 2000, C. H. Beck.
- Birk, R.: *Arbeitsrechtliche Regelungen der Europäischen Union*. In: Richardi, R. – Wlotzke, O. (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. München, 2000, Verlag C. H. Beck. (MünchArbR/Birk § 19)
- Birk, R.: *Az európai munkajog dogmatikai alapjai*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó.
- Birk, R.: *Neuere Entwicklungen des europäischen Arbeitsrechts*. DRdA, 2002/455.
- Bíró M.: *ALEA IACTA EST? – A munkaidőről szóló irányelv magyar egészségügyet érintő vonatkozásának aktuális kérdéseiről*. Európai Jog 2006/1., 36.
- Birkner, U.: *Kollektive Rechtsgestaltung im Licht europäischer Unternehmenskonzentrationen*. ZAS 1993/1., 26.
- Blanpain, R. – Klein, E.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Blanpain, R. – Schmidt, M. – Schweibert, U.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden, 1996, Nomos Verlagsgesellschaft.

- Blutman L.: *A bírósági határozatok közzététele és az Alkotmány*. JURA 2001/2., 80.
- Blutman L.: *Az előzetes döntéshozatal*. Budapest, 2003, KJK Kerszöv.
- Blutmann L.: Irányelvek alkalmazása magánfelek közötti jogvitákban – újragondolva. *Európai Jog* 2006/1., 12.
- Bley, H. – Kreikebohm, R. – Marschner, A.: *Sozialrecht*. Neuwied und Kriftel, 2001, Hermann Luchterhand Verlag.
- Bossmann, M.: *Die Auswirkungen des Betriebsübergangs nach § 613a auf die Wettbewerbsverbote der Arbeitnehmer*. Berlin, 1993, Duncker & Humblot.
- Bourn, C.: *The Transfer of Undertakings in the Public Sector*. Aldershot, Brookfield, 1999, Ashgate.
- Bögel Gy. – Salamonné Huszty A.: *Vállalatvezetés felsőfokon*. Budapest, 1998, Kossuth Kiadó.
- Buchner, H.: *Die Sozialpolitische Entwicklung der Europäischen Gemeinschaft im Spannungsfeld von hoheitlicher Regelung und tarifautonomer Gestaltung*. RdA, 1993/4., 193.
- Buchner, H.: *Lösung der Kontroverse um den Betriebsübergang – Eine konsensfähige Entscheidung des EuGH*. NZA 1997/8., 408.
- Buláth Zs.: *Az erőforrás-kihelyezéssel kapcsolatos döntések elméleti összefüggései*. In: OMIKK – Vállalati szervezés 2005/5., 24.
- Calliess, Ch. – Ruffert, M.: *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*. Neuwied, Kriftel, 2002, Luchterhand Verlag.
- Carley, M. (edit.): *Employee participation in Europe*. London, 1990, Eclipse Publications.
- Cséffán J.: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, 2006, Szegedi Rendezvényszervező Kft.
- Czúcz O.: *Társadalombiztosítás a változó világban*. Budapest, 1989, KJK.
- Dal-Ré, f. V.: *Transfer of Undertakings: An Experience of Clashes and Harmonies between Community Law and National Systems*. In: Sciarra, S. (edit.): *Labour Law in the Courts*. Oxford-Portland, 2003, Hart Publishing, 179.
- Dehong, B.: *Die EG-Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche beim Betriebsübergang*. Pfaffenweiler, 1988, Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Deakin, S. – Morris, G.: *Labour Law*. London, 1998, Butterwords.
- Egyed M. – Gyulavári T.: *Az Európai Közösség szociálpolitikája a kezdetektől a Maastrichti Szerződésig*. Budapest, 1998, Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Engels, G. – Schmidt, I. – Trebinger, Y. – Linsenmaier, W.: *Betriebsverfassungsgesetz*. München, 2004, Verlag Franz Vahlen (Fitting).
- Eörsi Gy.: *Kötelmi jog. (Általános Rész)*. Budapest, 2000, Nemzeti Tankönyvkiadó (22. változatlan kiadás).
- Fabók A. – Prugberger T.: *Társadalombiztosítási jog*. Budapest, 2005, Szent István Társulat.
- Felsner, M.: *Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmensübernahmen in Europa*. Frankfurt am Main, 1997, Peter Lang Verlag.
- Feudner, B. W.: *Übergangs- und Restmandate des Betriebsrats gem. §§ 21a, 21b BetrVG*. DB 2003/16., 882.
- Fischer, K. H.: *Der Vertrag von Nizza*. Baden-Baden, Zürich, 2001, Nomos Verlagsgesellschaft, Schultess Poligraphischer Verlag.

- Fitting, K. – Engels, G. – Schmidt, I. – Trebinger, Y. – Linsenmaier, W.: *Betriebsverfassungsgesetz*. München, 2004, Verlag Franz Vahlen.
- Fodorné L. E.: *Általános rendelkezések. Az eljárások fogalma*. In: Csőke A. (szerk.): Csőd, felszámolás, végelszámolás. Budapest, 2001, KJK-Kerszöv, 23.
- Le Friant, M.: *Christel Schmidt – Kein Grund zur Aufregung in Frankreich*. ArbuR 1995/12., 451.
- Friedrich, M.: *Europäisches Arbeitsrecht und Privatisierungen*. Baden-Baden, 2001, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Friedrich, M.: *Betriebsübergang im öffentlichen Dienst*. ZEuS 2002/3., 427.
- Fuchs, M. – Marhold, F.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Wien, New York, 2001, Springer-Verlag.
- Gahleitner, S.: *Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsübergang*. DRdA 1994/5., 380.
- Gazdag F.: *Az integráció története*. In: Kende T. (szerk.): Európai közjog és politika. Budapest, 2000, Osiris Kiadó.
- Gaul, D.: *Der Betriebsübergang*. Ehningen bei Böblingen, 1993, Expert Verlag.
- Gál J.: *A gazdasági társaságok jogutódlással való megszűnése (átalakulása)*. In: Sárközy T. (szerk.): A társasági és a cégtörvény kommentárja. Budapest, 2004, hvgorac, 275.
- Gál J.: Az egyéni cég jogalanyisága. GJ 2005/6., 3.
- Gerauer, A. – Baron, F. – Britz, T.: *Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik*. München, 1999, Jehle Rehm Verlag.
- Gründel, M. – Tietze, S.: *Wettbewerbsverbot*. In: Boemke, B. (Hrsg.): Gewerbeordnung. Heidelberg, 2003, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH.
- Gussen, H. – Dauck, A.: *Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung*. Berlin, 1997, Erich Schmidt Verlag.
- Gyulavári T.: *Az egyenlő bánásmód elvének alakulása az európai integráció folyamataiban*. In: Kiss Gy. (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó, 57.
- Jacobs, A. – Zeijen, H.: *European Labour Law and Social Policy*. Tilburg, 1993, Tilburg University Press.
- Gyulavári T. – Kardos G.: *Szociális jogok az Európai Unióban. Az Európai Bíróság esetjoga és EU dokumentumok I-II*. Budapest, 1998, Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Gyulavári T.: *Az Európai Unió szociális dimenziójának története*. In: Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2004, OFA Kht.
- Gyulavári, T. – Könczei, Gy.: *Európai szociális jog*. Budapest, 2000, Osiris Kiadó.
- Gyulavári T. – Kardos G.: *Szociális politika*. In: Kende T. – Szücs T.: Az Európai Unió politikái. Budapest, 2000, Osiris Kiadó.
- Hajdú J.: *A kiegészítő magánnyugdíj-rendszerek harmonizálásának kezdeti lépései a 98/49/EK irányelv tükrében*. In: Lehoczky K. Cs. (szerk.): Liber Amicorum. Studai Stephano Kertész Dedicata. Budapest, 2004, ELTE ÁJK, 127.
- Halmai G.: *A gyülekezés és az egyesülés szabadsága*. In: Halmai G. – Tóth. G. A.: Emberi jogok. Budapest, 2003, Osiris Kiadó.

- Hanau, P.: *Das Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern nach dem 3. 10. 1990*. In: Hanau, P. – Langanke, A. – Preis, U. – Widlak, H.: *Das Arbeitsrecht der neuen Bundesländer*. Köln, 1991, Verlag Kommunikationsforum.
- Hanau, P. – Steinmeyer, H. – Wank, R.: *Handbuch des Europäischen Arbeits- und Sozialrechts*. München, 2002, Verlag C. H. Beck.
- Hágelmayer I. – Szegediné Sebestyén K.: *A gazdasági társaságok munkajogi kérdései*. Budapest, 1994, Agrocent Kiadó.
- Heilmann, K.: *Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs zum Betriebsübergang im Vergleich*. ArbuR 1996/5., 168.
- Heinze, M.: *Der Betriebsübergang in der Rechtsprechung des EuGH*. DB 1997/13., 677.
- Hepple, B.: *The Crisis in EEC Labour Law*. ILJ, 1987/16.
- Hernichel, E.: *Die Neuregelung des Betriebsübergangs und der Arbeitnehmerrechte in Italien*. RIW, 1992/9., 712.
- Hess, H. – Weis, M. – Wienberg, R.: *Insolvenz-Arbeitsrecht*. Heidelberg, 1997, C. F. Müller Verlag.
- Holzer, W. – Reissner, G.: *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*. Wien, 1998, ÖGB Verlag
- Horváth A.: *A felszámolási eljárás*. In: Csöke A. (szerk.): *Csöd, felszámolás, végelszámolás*. Budapest, 2001, KJK-Kerszöv, 191.
- Horváth I.: *Munkajog*. Budapest, 2005, Novissima Kiadó.
- Horváth J.: *Az európai integráció története*. Budapest, 2001, KJK Kerszöv.
- Horváth M. T.: *A magánszektor és a decentralizáció szerepe a közszolgáltatások szervezésében*. JK 1999/1. 18.
- Hovánszky A.: *A munkáltatói jogutódlás törvényi definíciójának és a kapcsolódó joggyakorlatnak a hibái*. Cég és Jog, 2001/5.
- Hueck, A.: *Deutsches Arbeitsrecht*. Berlin, 1938, Junker und Dünnhaupt Verlag.
- Hueck, A. – Nipperdey, H. C.: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Berlin und Frankfurt a. M., 1959, Verlag Franz Vahlen.
- Hummer, H.: *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang in Österreich und Frankreich*. Wien, 1999, ÖGB Verlag.
- Jacobi, E.: *Grundlehren des Arbeitsrechts*. Leipzig, 1927, A. Deichtersche Verlagsbuchhandlung.
- Jacobs, A. – Zeijen, H.: *European Labour Law and Social Policy*. Tilburg, 1993, Tilburg University Press.
- Jaeger, G.: *Die Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB in der Praxis der Betriebsübernahme*. ZIP 2004/10., 433.
- Jung, M.: *Das Übergangsmandat des Betriebsrats*. Konstanz, 1999, Hartung-Gorre Verlag.
- Junker, A.: *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, 2001, Verlag C. H. Beck.
- Kallenbach, C.: *Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Arbeitnehmern bei Betriebsübergang*. Marburg, 1997, Görlich & Weiershäuser.
- Karagjozi, E.: *Les transferts d'entreprises en droit du travail*. Zürich, Bâle, Genève, 2003, Schulthess Médias Juridiques SA.
- Kecskés L. – Lomnici Z. – Maczonkai M.: *Az Európai Közösségek Bírósága*. Budapest, 2001, hvgorac.

- Kecskés L.: *EU-jog és jogharmonizáció*. Budapest, 2003, hvgorac.
- Kecskés I.: *Polgári jog. A személyek joga*. Budapest – Pécs, 2005, Dialóg Campus Kiadó.
- Keller-Stoltenhoff, E.: *Die rechtstatsächlichen Auswirkungen des § 613a BGB im Konkurs*. Köln, 1986, Verlag Kommunikationsforum.
- Kertész Á. (szerk.): *Európai jogi füzetek. Munkajog, foglalkoztatáspolitikai*. Budapest, 2003, hvgorac.
- Kéler T. – Straub S. – Schwickler R.: *A szolgálati jogviszony*. Budapest, 1929, TÉBE Kiadóvállalata.
- Kiss Gy. – Berke Gy.: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához*. Pécs, 1992, Régió Kiadó.
- Kiss Gy.: *A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében*. JK 1995/437.
- Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó (Második, változatlan kiadás: 2003.)
- Kiss Gy.: *A munkavállalói jogok védelme csoportos létszámcsökkentéskor*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó. (Kiss 2001a)
- Kiss Gy.: *A munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetéképtelensége esetén*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó. (Kiss 2001b)
- Kiss Gy.: *A munkaidő megszervezésének egyes kérdései*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó. (2001c)
- Kiss Gy.: *Munkajog*. Budapest, 2005, Osiris Kiadó.
- Kohte, W.: *Betriebsübergang im öffentlichen Dienst*. BB 1997/34. 1738.
- Krause, R.: *Das Übergangsmandat des Betriebsrats im Lichte der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie*. NZA 1998/22., 1201.
- Krejci, H.: *Betriebsübergang und Arbeitsvertrag*. Wien, 1972, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Krejci, H.: *Betriebsübergang*. Wien, 1996, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Krieger, G.: *Das französische Tarifvertragsrecht*. Heidelberg, 1991, Decker & Müller.
- Krimphove, D.: *Europäisches Arbeitsrecht*. München, 2001, C. H. Beck.
- Ladó M.: *Európai munkáltatói és munkavállalói érdekképviselések; a szociális párbeszéd*. In: Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris Kiadó, 471.
- Larenz, K.: *Lehrbuch des Schuldrechts*. München, 1986, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Lábady T.: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Pécs, 1997, Dialóg Campus.
- Lehoczkyné Kollonay Cs.: *A magyar munkajog I*. Budapest, é. n., Kulturtrade Kiadó.
- Lehoczkyné Kollonay Cs.: *A magyar munkajog II*. Budapest, é. n., Kulturtrade Kiadó.
- Lehoczkyné Kollonay Cs.: *Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban*. In: Czucz O. – Szabó I. (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára*. Miskolc, 2002, Bíbor Kiadó, 277.
- Lenkovics B.: *Polgári jogi alapok*. Budapest, 2003, Rejtjel Kiadó.

- Lieb, M.: *Arbeitsrecht*. Heidelberg, 2000, C. F. Müller Verlag.
- Linneweber, A.: *Neuere Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht*. ZIAS 2005/4., 323.
- Lipinsky, W.: *Sonderkündigungsschutz bei Betriebsübergang*. Regensburg, 2001, S. Roderer Verlag.
- Lorenz, F. – Zumfelde, M.: *Der Europäische Betriebsrat und die Schliessung des Renault-Werkes in Vilvoorde/Belgien*. RdA 1998/3., 168.
- Löw, F.: *Die Betriebsveräußerung im europäischen Arbeitsrecht*. Frankfurt a. M., 1991, Peter Lang Verlag.
- M. A.: *A szellemi munka outsourcingja*. MSZ 2005/1., 53.
- Mayr, K.: *Probleme bei der Umsetzung der EU-Betriebsübergangsrichtlinie im Öffentlichen Dienst*. In: Kropf, K. (Hrsg.): *Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich*. Wien, 2001, Verlag des ÖGB., 37.
- McMullen, J.: *Business Transfers and Employee Rights*. London/Dublin/Edinburgh, 1992, Butterworths.
- Menze, S.: *Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang*. Frankfurt a. M., 2000, Peter Lang Verlag.
- Menyhárt, Sz.: *A magyar munkajog harmonizálása az EU szabályrendszeréhez*. Miskolc, 2005, ME ÁJK., 419.
- Meyer, H.: *Der Tatbestand des Betriebsübergangs nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts*. Frankfurt a. M., 2004, Peter Lang Verlag
- MÉ: *A tanulmányi szerződés egy kérdéséről*. MÉ 2003, szeptember, 262.
- MÉ: *A munkajogi jogutódlás fogalma*. MÉ 2004, március, 74.
- MÉ: *A közszolgálati jogviszony megszűnése és a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségek*. MÉ 2004, június, 188.
- MÉ: *Mit jelent a munkáltatói jogutódlás vonatkozásában az átadott telephely továbbműködtetése?* MÉ 2004, szeptember, 254.
- MÉ: *A tanulmányi szerződés munkáltató általi megszegése esetén alkalmazandó jogkövetkezmények*. MÉ 2005, február, 38.
- Miskolczi Bodnár P. – Prugberger T.: (szerk.): *Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja*. Miskolc, 2005, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.
- Moll, W.: *Bedeutung und Voraussetzungen des Betriebsübergangs im Wandel*. RdA 1999/4., 233.
- Molnár M. – Tabler, M. M.: *Gondolatok a közigazgatási szerződésekről*. Magyar Közigazgatás 2004/597.
- Molnárné dr. Balogh M.: *Társadalombiztosítási jog*. Budapest, 2004, Novissima Kiadó.
- Morris, G. S. – Archer, T. J.: *Collective Labour Law*. Oxford – Portland Oregon, 2000, Hart Publishing.
- Müller-Ehlen, F.: *Der Übergang von Arbeitsverhältnissen im Umwandlungsrecht*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern, New York, Paris, Wien, 1999, Peter Lang Verlag.
- Neal, A. C.: *Regulating Health and Safety at Work: Developing European Union Policy for the Millenium*. Int. J. Comp. L. L. I. R, 1998/3., 217.

Nemessányi Z.: *A jogi személyek honosságára vonatkozó elvek az Európai Bíróság gyakorlatában*. In: Nemessányi Z. (szerk.): *Tanulmányok az európai magánjog köréből*. Pécs, 2004, Krónika Könyvkiadó.

Neumann L.: *A kollektív szerződések nyilvántartása I.* MSZ 2001/szeptember, 20.

Neumann L.: *A kollektív szerződések nyilvántartása II.* MSZ 2001/október, 12.

Neumann L.: *A 77/187/EGK irányelv és a magyar jogalkotás*. In: Neumann L. – Prugberger T. (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 11.

Neumann L. – Prugberger T. (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.

Nikisch, A.: *Arbeitsrecht. I. Band*. Tübingen, 1961, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Nörr, K. W. – Scheyhig, R.: *Sukzessionen*. Tübingen, 1983, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Oetker, H.: *Die Vorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats*. NZA 1998/22., 1193.

Opitz, D.: *Individualarbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Probleme des arbeitnehmerseitigen Widerspruchs beim Betriebsübergang*. Frankfurt a. M., 2001, Peter Lang Verlag.

Oppermann, T.: *Europarecht*. München, 1999, C. H. Beck.

Paillusseau, J. – Caussain, J. – Lazarski, H. – Peyramaure, P.: *La cession d'entreprise*. Paris, 1993, Dalloz.

Pál L.: *A munkaügyi kapcsolatok*. In: Radnay J. (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. 3. kiadás. Budapest, 2005, hvgorac, 35.

Páva H. – Lantos G.: *Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem*. In: Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, OFA Kht., 2004, 159.

Pernecky B.: *A kollektív munkaszerződés*. Budapest, 1938, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata.

Petrik F.: *Jogutódlás jogi személy esetében*. ÜL 1998/5., 13.

Pélissier, J. – Supiot, A. – Jeammaud, A.: *Droit du travail*. Paris, 2002, Dalloz.

Pietzko, J.: *Der Tatbestand des § 613a BGB*. Berlin, 1987, Duncker & Humblot.

Prugberger T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, 2001, KJK Kerszöv.

Prugberger T.: *Az Európai Unió irányelvei a magyar munkajogban*. In: Bragyova A. (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Holló András hatvanadik születésnapjára*. Miskolc, 2003, Bíbor Kiadó, 359.

Prugberger T.: *A munkáltatói jogutódlásnak a gyakorlatban más jogintézményekkel összefüggésben is felmerülő egyes kérdései*. MSZ 2004, július-augusztus, 75.

Prugberger T.: *A munkáltató fizetésektelensége esetére szóló munkabér-kifizetés védelmét érintő hazai szabályozás az európai uniós jogi rendezés tükrében*. In: Miskolczi B. P. – Prugberger T. (szerk.): *Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja*. Miskolc, 2005, Novotni Kiadó, 18.

Radnay J.: *A munkajogi jogutódlás kérdései*. GJ, 2004/2., 17. (Radnay 2004a)

Radnay J.: *Munkajog*. Budapest, 2004, Szent István Társulat. (Radnay 2004b)

Radnay J.: *Üzemutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában*. In: Neumann L. – Prugberger T. (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 105. (Radnay 2004c)

- Radnay J.: *Bevezető rendelkezések*. In: Radnay J. (szerk.): A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára. 3. kiadás. Budapest, 2005, hvgorac, 1. (Radnay 2005a)
- Radnay J.: *A munkaviszony*. In: Radnay J. (szerk.): A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára. 3. kiadás. Budapest, 2005, hvgorac, 114/14. (Radnay 2005b)
- Radnay J.: *Arbeitsrecht und Insolvenzrecht*. In: Miskolczi B. P. – Prugberger T. (szerk.): Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja. Miskolc, 2005, Novotni Kiadó, 11. (Radnay 2005c)
- Ray, J.-E.: *Mutations de l'entreprise et modification du contrat de travail*. Paris, 2000, Editions LIAISONS.
- Ranke, F.: *Arbeitsrecht in Frankreich*. München, 1995, Rehm Verlagsgruppe, Jehle-Rehm.
- Ray, J.: *Mutations de l'entreprise et modification du contrat travail*. Paris, 2000, Editions Liaisons.
- Rácz L.: *Kereskedelmi szociálpolitika*. Debrecen, 1913, Csáthy F. Kiadóvállalata.
- Reisner, P.: *Neues vom Betriebsübergangsbegriff*. ASoK 2002/77.
- Reisner, P.: *Rs. C-340/01 Carlito Abler u. a./Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH*. 2004 (a szerző által rendelkezésre bocsátott kézirat).
- Richardi, R.: *Die neue Betriebsverfassung*. München, 2002, Verlag C. H. Beck.
- Riesenhuber, K.: *Informationspflichten beim Betriebsübergang: Fehlen bei der Umsetzung der Richtlinie und Anlass für eine grundsätzliche Neuordnung*. RdA 2004/6., 340.
- Sargeant, M.: *New Transfer Regulations*. ILJ 2002/1., 31.
- Schaub, G.: *Arbeitsrechts-Handbuch*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Schlachter, M.: *Richtlinienkonforme Rechtsfindung – ein neues Stadium im Kooperationsverhältnis zwischen EuGH und den nationalen Gerichten*. RdA, 2005/2., 115.
- Sárközy T.: *Rendszerváltozás és a privatizáció joga*. Budapest, 1997, MTA.
- Sárközy T.: *A magyar vállalati jog és az európai jogharmonizáció*. In: Czuczai J. (szerk.): Jogalkotás, jogalkalmazás hazánk EU-csatlakozása küszöbén. Budapest, 2003, KJK Kerszöv.
- Van Scherpenberg, S.: *Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England*. Baden-Baden, 1995, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Schmidt, M.: *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*. Baden-Baden, 2001, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Seifert, A.: *Arbeitsrechtliche Sonderregeln für kleine und mittlere Unternehmen*. RdA 2004/4., 200.
- Seiter, H.: *Betriebsinhaberwechsel*. Stuttgart-Wiesbaden, 1980, Forkel-Verlag.
- Simkó Á.: *Az átalakulás*. In: Sárközy T. (szerk.): A privatizáció és az átalakulás joga. Budapest, 1993, hvgorac, IV. Rész.
- Sipos K.: *Az Európai Unió szociálpolitikája. Szociális jogok Maastricht előtt és után*. Acta Humana 1996/22.
- Staff transfers into the public sector (Statement of practice). London, 2000, Cabinet Office, Investor in People.

- Staudinger–Richardi, R.: *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. Berlin, 1989, Walter de Gruyter.
- Szabó K.: *Kihelyezési hullám*. KSZ 1998. február, 137.
- Szabó L.: *A munkavállalók jogait a vállalkozás, az üzem vagy üzemszervezés átruházása esetén védő tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/50/EGK irányelv a magyar jogi szabályozás tükrében*. Budapest, 2001. (Kézirat)
- Szabó M. – Vincze Gy.: *Öregségi, rokkantsági, özvegyégi és árvasági biztosítás*. Budapest, 1934, Jogi Hírlap Kiadása.
- Szalayné S. E.: *Az Európai Unió közjogi alapjai*. Budapest-Pécs, 2003, Dialóg Campus Kiadó.
- Szécsényi L.: *A társasági jog harmonizációja az Európai Közösségben*. MJ, 1994/5
- Székely K.: *A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a Pest Megyei Munkaügyi Bíróság gyakorlatában*. In: Neumann L. – Prugberger T. (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 117.
- Szirmai Zs.: *Az üzemutód felelőssége a betegségi biztosítási járulékért*. JK 1929/16., 154.
- Szladits K.: *Jogutódlás*. In: Szladits K. (főszerk.): *Magyar magánjog*. (Első Kötet. Általános Rész, Személyi Jog). Budapest, 1941, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- Teller M.: *Az üzemutód felelőssége a betegség biztosítási járulékokért*. JK 1929/14., 136. (Teller 1929a)
- Teller M.: *Az üzemutód felelőssége a betegség biztosítási járulékokért (Válasz Szirmai Zs. írására)*. JK 1929/16., 154. (Teller 1929b)
- Tilk P.: *A jogegységi határozatok alkotmánybírói felülvizsgálatának lehetőségéről*. MJ 2001/10., 588. o.;
- Tóth H.: *A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a miskolci és a nyíregyházi munkaügyi bíróság gyakorlatában*. In: Neumann L. – Prugberger T. (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 147.
- Trost, B.: *Überblick über arbeitsrechtliche Regelungen im bisherigen Ausgliederungen*. In: Kropf, K. (Hrsg.): *Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich*. Wien, 2001, Verlag des ÖGB., 37.
- Vékás L.: *Magyar polgári jog. Öröklési jog*. Budapest, 1997, Eötvös József Könyvkiadó.
- Várnay E. – Papp M.: *Az Európai Unió joga*. Budapest, 2001, KJK Kerszöv.
- van Voss, G. H.: *Ontslagrecht in Nederland en Japan*. Dewenter, 1992, Kluwer.
- Vincenti, G.: *A munka magánjogi szabályai*. Budapest, 1942, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata.
- Waas, B.: *Betriebsübergang durch „Funktionsnachfolge“?* EuZW 1994/17., 528.
- Waas, B.: *Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber*. In: Haverkate, G. – Weiss, M. – Huster, S. – Schmidt, M. (Hrsg.): *Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU*. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft, 153.
- Waas, B.: *Kündigung eines Auftragsverhältnisses und Übertragung auf ein anderes Fremdunternehmen als Betriebsübergang*. In: Haverkate, G. – Weiss, M. – Huster, S.

- Schmidt, M. (Hrsg.): Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft, 125.
- Waas, B.: *Zur Konsolidierung des Betriebsbegriffs in der Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Betriebsübergang*. ZfA 2001/3., 377.
- Wagnest, W.: *Die Haftung bei Übergang eines Unternehmens oder Betriebes*. Wien, 1997, ÖGB Verlag.
- Wendeling-Schröder, U.: Outsourcing out? ArbuR 1995/4., 126.
- Wendling, G.: *Rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis*. Bochum, 1980, Studienverlag Dr. N. Brockmeyer.
- Wieland, P.: *Recht der Firmentarifverträge*. Köln, 1998, Otto Schmidt Verlag.
- Willemsen, H. J.: *Gestaltungsformen der Unternehmensumstrukturierung/-übertragung und ihre arbeitsrechtliche Relevanz*. In: Willemsen, H. J. – Hohenstadt, K.-S. – Schweibert, U. (Hrsg.): *Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen*. München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 5.
- Windt, J.: *Die Neukonstruktion des Tatbestands des Betriebsübergangs*. Berlin, 2005, Duncker & Humblot.
- Wollenschläger, M. – Pollert, D.: *Rechtsfragen des Betriebsübergang nach § 613a BGB unter Berücksichtigung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen und des Rechtes der Europäischen Union*. ZfA 1996/4., 547.
- Ziemons, H.: *Der Vorschlag zur Änderung der Betriebsübergangsrichtlinie – ein trojanisches Pferd*. ZIP 1995/22., 1805.
- Zoltán Ö.: *A szerződést biztosító mellékkötelezettségek*. In: Gellért Gy. (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, 2001, KJK-Kerszöv.
- Zöllner, W. – Loritz, K.: *Arbeitsrecht*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Zöllner, W.: *Veränderung und Angleichung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang*. DB 1995/27-28., 1401.
- Zwanziger, B.: *Vom Reinigungsvertrag zur Krise der Europäischen Union?* DB 1994/51-52, 2621.

MELLÉKLETEK

1. Az Európai Bíróság ítéletei

Sorszám	Döntés időpontja	Ügyszám	Peres fél neve	Az Irányelv érintett rendelkezése
1.	1982. július 6.	61/1981	Európai Közösségek Bizottsága	1. cikk (1) bek.
2.	1985. január 30.	143/1983	Európai Közösségek Bizottsága	1. cikk (1) bek.
3.	1985. február 7.	19/1983	Knud Wendelboe és mások	3. cikk (1) bek. 4. cikk (1) bek.
4.	1985. február 7.	135/1983	H.B.M. Abels	1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek.
5.	1985. február 7.	179/1983	Industriebond FNV és Federatie Nederlandse Vakbeweging	1. cikk (1) bek.
6.	1985. február 7.	186/1983	Arie Botzen és mások	1. cikk (1) bek.
7.	1985. július 11.	105/1984	Foreningen af Arbejdsledere i Danmark	1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek.
8.	1986. március 18.	24/1985	Jozef Maria Antonius Spijkers	1. cikk (1) bek.
9.	1986. április 15.	237/1984	Európai Közösségek Bizottsága	4. cikk (1) bek.
10.	1986. július 10.	235/1984	Európai Közösségek Bizottsága	6. cikk
11.	1987. december 17.	287/1986	Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark	1. cikk (1) bek. 3. cikk (2) bek.
12.	1988. február 10.	324/1986	Foreningen af Arbejdsledere i Danmark	1. cikk (1) bek.
13.	1988. május 5.	144-145/1987	Harry Berg és J.T.M. Busschers	3. cikk (1) bek. 1. cikk (1) bek.
14.	1988. június 15.	101/1987	P. Bork International A/S és mások	4. cikk (1) bek. 1 cikk (1) bek.
15.	1989. szeptember 21.	68/1988	Európai Közösségek Bizottsága	5. cikk 11. cikk
16.	1991. április 23.	C-41/1990	Klaus Hoefner és Fritz Elser	-
17.	1991. július 25.	C-362/1989	Giuseppe D' Uro és Adriana	1. cikk (1) bek.

18.	1991. október 2.			Ventadori és mások	3. cikk (1) bek.
19.	1992. május 19.	C-7/1990		Dr. Sophie Redmond Stichting	1. cikk (1) bek.
20.	1992. november 12.	C-29/1991		Anne Watson Rask és Kirsten Christensen	1. cikk (2) bek. 3. cikk
21.	1992. december 16.	C-209/1991		Grigorios Katsikas	3. cikk (1) bek. 7. cikk
22.	1994. április 14.	C-132/1991 C-138/1991 C-139/1991		Christel Schmidt	1. cikk (1) bek.
23.	1994. június 8.	C-392/1992 C-382/1992		Európai Közösségek Bizottsága	1. cikk (1) bek. 6. cikk
24.	1995. szeptember 19.	C-48/1994		Ledemes Hovedorganisation, Ole Rygaard nevében	1. cikk (1) bek.
25.	1995. december 7.	C-472/1993		Luigi Spano és mások	1. cikk (1) bek. 7. cikk
26.	1996. március 7.	C-171/1994 C-172/1994		Albert Mercx és Patrick Neuhuys	1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek. 4. cikk (2) bek.
27.	1996. október 15.	C-298/1994		Annette Henke	1. cikk (1) bek.
28.	1996. november 14.	C-305/1994		Claude Rotsart de Hertaing	3. cikk (1) bek.
29.	1997. március 11.	C-13/1995		Ayse Sützen	1. cikk (1) bek.
30.	1997. április 17.	C-336/1995		Pedro Burdalo Trevejo és mások	1. cikk (1) bek.
31.	1998. március 12.	C-319/1994		Jules Dethier Équipement SA	1. cikk (1) bek. 4. cikk (1) bek.
32.	1998. november 12.	C-399/1996		Europiéces SA	1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek. 4. cikk (2) bek.
33.	1998. december 2.	C-234/1998		G. C. Allen és mások	1. cikk
34.	1998. december 10.	C-173/1996 C-247/1996		Francisca Sánchez Hidalgo és mások	1. cikk (1) bek.
35.	1998. december 10.	C-127/1996 C-229/1996		Francisco Hernández Vidal SA	1. cikk (1) bek.

		C-74/97			
36.	2000. szeptember 14.	C-343/1998.	Renato Collino és Luisella Chiappero		1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek.
37.	2000. szeptember 26.	C-175/1999	Didier Mayeur		1. cikk (1) bek.
38.	2001. január 25.	C-172/1999	Oy Liikenne Ab		1. cikk (1) bek.
39.	2002. január 24.	C-51/2000	Temco Service Industries SA		1. cikk (1) bek. 3. cikk (1) bek.
40.	2002. március 22.	E-3/2001	Héraðsdómur Reykjavíkur		1. cikk
41.	2002. június 4.	C-164/2000	Katia Beckmann		3. cikk (1)-(3) bek.
42.	2003. június 5.	C-145/2001	Európai Közösségek Bizottsága		-
43.	2003. november 6.	C-4/2001	Serene Martin, Rohit Daby és Brian Willis		3. cikk (1) bek. 3. cikk (3) bek. 3. cikk
44.	2003. november 20.	C-340/2001	Carlito Ablér és mások		1. cikk
45.	2004. június 10.	C-1998/50	Európai Közösségek Bizottsága		-
46.	2004. június 17.	C-425/2002	Johanna Maria Delahaye		4. cikk (2) bek.
47.	2005. május 26.	C-297/2003	Sozialhilfeverband Rohrbach		1. cikk (1) bek. c) pont 3. cikk (1) bekezdés
48.	2005. december 15.	C-232/2004 C-233/2004	Nurten Güney-Görres		1. cikk

2. Magyar bírósági ítéletek

Év	Bírósági Határozat	A határozat rendelkezése
1976	BH 1976/374.	A vállalat megszűnésével a kollektív szerződés, valamint a vállalat szervezetére, működésére vonatkozó egyéb, a vállalaton belül érvényes szabályzat - így a törzsgárda szabályzat is - hatályát veszti. A jogutód vállalattal szemben törzsgárdatagság alapján érvényesített igény elbírálásánál csak a jogutód vállalat törzsgárda szabályzata alapján elismert törzsgárda-éveket lehet figyelembe venni [14/1970. (XI. 20.) MüM rendelet 1. §].
1987	BH 1987/144.	Ha a jogelőd részvételével folyó eljárást munkaügyi vitának kell tekinteni, a jogutód részvételével folyó eljárás is annak minősül [1967. évi II. törvény 63. § (1) bek., Pp. 45. § (2) bek., MK 35. sz.].
	BH 1987/333.	Ha a munkáltató által kezelt ingatlan kezelői jogát a jogutód munkáltatótól más állami szerv szerezte meg, a jogelőd munkáltató járadékfizetési kötelezettsége továbbra is a jogutód munkáltatót és nem az ingatlan új kezelőjét terheli [1967. évi II. törvény 62. §, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 83. §, 9/1969. (II. 9.) Korm. sz. r. 6. §, 7-13. §, 6/1970. (IV. 8.) ÉVM-MÉM-PM sz. r. 32. §].
1993	BH 1993/398.	A munkáltatónak jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez, az a jogutód munkáltató és a munkavállaló között változatlanul fennáll. Ehhez képest a munkavállaló munkaviszonyban töltött idejét a végkielégítés szempontjából együttesen kell számítani [1991. évi XLVIII. tv.].
	BH 1993/470.	I. A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti a munkaviszonyt, ezért a jogelődnél munkaviszonyban töltött időt a végkielégítés szempontjából figyelembe kell venni. II. Ha a jogutódlás nem állapítható meg, a bizonyítási eljárást arra nézve is le kell folytatni, hogy a kollektív szerződés szabályozta-e a végkielégítésre való jogosultságot [1991. évi XLVIII. tv., Mt. 25. § (3) bek., 27/A. § (1) és (2) bek., MK 147. sz.].
	BH 1993/708.	Üzemmek (üzemrésznek) a munkavállalókkal együttesen történt, megállapodáson alapuló tényleges átvétele esetén az új munkáltató a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek szempontjából a korábbi munkáltatónak - egyetemes jogutódlás hiányában is - különös jogutódja. A munkaviszonyt tehát a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti. Erre figyelemmel a dolgozót a jogszabályban előírt végkielégítés illeti

		meg a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén (1991. évi XLVIII. tv. 2. §).
BH 1993/709.		Ha a munkáltató nem szűnt meg, és a munkavállaló foglalkoztatása egyébként változatlan feltételek mellett tovább folytatódik, a munkaviszony fennmarad, és azzal a munkáltatóval tart folyamatosan tovább, amely - a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján - a foglalkoztatást a korábbi munkáltató helyében tovább végzi. A munkavállalót ennek figyelembevételével illeti meg a jogszabályban meghatározott végkielégítés (1991. évi XLVIII. tv. 2. §, MK 154. sz.)
BH 1993/771.		A munkaviszony fennmarad, ha a munkáltató nem szűnt meg, az általa létrehozott gazdasági szervezetben azonban a munkavállaló foglalkoztatása változatlan feltételek mellett folytatódik. Ehhez képest a munkaviszony annál az új munkáltatónál tart folyamatosan tovább, amely öt - a korábbi munkáltatóval kötött munkaszerződés szerint - foglalkoztatta, és felmondás esetén végkielégítés illeti meg [1991. évi XLVIII. tv. 2. §, 1967. évi II. tv. 27/A. § (4) bek., MK 154. sz.).
BH 1994/111.		Ha az üzemnek a vállalkozó által történt átvételével a munkáltató személyében olyan jogutódlás következik be, amely a munkavállalók munkaviszonyát nem érinti, és az a jogutódlal változatlanul fennáll, a munkavállalók sem végkielégítést, sem felmentési járandóságot nem igényelhetnek [1990. évi LXXIV. tv, MK 154. sz.].
BH 1994/290.		Üzemnek, üzletnek, munkahelynek a munkavállalókkal együttesen történt, megállapodáson alapuló tényleges átvételére tekintettel az új munkáltató a korábbiak a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében egyetemes jogutódlás hiányában is - különös jogutódlás. A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti, ezért a munkavállalók nem támaszthatnak igényt végkielégítésre a korábbi munkáltatóval szemben (MK 154. sz. állásfoglalás).
BH 1994/403.		A munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem érinti, és a jogutódlal változatlanul fennmaradó munkaviszony későbbi megszűnésekor a végkielégítésre való jogosultság szempontjából a jogelődnél fennállott munkaviszony tartamát is figyelembe kell venni. Ha a munkavállaló olyan munkakör betöltését utasította el, amely a képzettségére figyelemmel megfelelő volt, nem szerezhet jogosultságot többletvégkielégítésre (1992. évi XXII. törvény 86. §, MK 154. sz. állásfoglalás).
BH 1994/455.		Ha a munkáltató nem szűnt meg, és a dolgozó foglalkoztatása változatlan feltételek mellett tovább folytatódik, a munkaviszonya fennmarad és azzal a munkáltatóval folyamatosan tovább

		tart, amely a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján a foglalkoztatást a korábbi munkáltató helyében tovább végzi. Ehhez képest a jogelőddel fennállott munkaviszony időtartamát a végkielégítési igény elbírálásánál hozzá kell számítani az adott munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időhöz (MK 154. sz. állásfoglalás).
	BH 1994/571.	I. A munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással történt megszűnése, megváltozása nem érinti. II. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogutód munkáltató és a munkavállaló a foglalkoztatás feltételeinek módosításában megállapodhat, ez azonban a jogutódlást nem érinti (MK 154. sz. állásfoglalás).
1995	BH 1995/62.	A munkáltatónak jogutódlással történő megszűnése (megváltoztatása) nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez. Ilyen esetben a munkaviszony - megegyezően alapuló módosítás hiányában - változatlanul fennáll (MK 154. sz.).
	BH 1995/189.	Ha a gazdasági társaságba való belépés a vagyonebevétel mellett a munkavállalók megállapodáson alapuló átvételével és a folyamatos továbbfoglalkoztatásával történik, az új munkáltató a korábbiak a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében - egyetemleges jogutódlás hiányában is - különös jogutódja. A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti (MK 154. sz. állásfoglalás).
	BH 1995/375.	A munkaviszonynak a jogutóddal való továbbfolytatása esetén a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére alapított követelése nem megalapozottak (1992. évi XXII. törvény 86. §. MK 154.)
	BH 1995/434.	Ha a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti a munkavállaló munkaviszonyát, nincs szükség az áthelyezésre és felmondás esetén, a végkielégítés mértékének megállapításánál, figyelembe kell venni az új munkáltató jogelődjénél munkaviszonyban eltöltött időt is (MK 154. sz. állásfoglalás).
	BH 1995/493.	A jogutódlás szempontjából nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy a jogutód gazdasági társaságba csak a munkavállalót foglalkoztató üzemi eszközállományát vitték be apportként és az üzemi ingatlanai bérleményként kerültek a jogutód használatába. Mind a gazdasági társaságba történő vagyonebevétel, mind bérleti szerződés révén az üzemi (munkahely) megállapodáson alapuló átvétele megalapozza a munkáltatói jogutódlást, ha az együtt jár a munkavállalók tényleges továbbfoglalkoztatásával (MK 154. sz. állásfoglalás).
	BH 1995/543.	Ha a munkáltatói jogutódlásnak a Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalásában kifejtett feltételei fennállnak, a jogelődi ipari szövetkezethnél tagként munkában töltött időt a jogutód munkáltatónál fennállt munkaviszony időtartamával együttesen kell figyelembe venni

		a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából [1992. évi I. tv. 65. §, 3/1982. (XII. 29.) ME rend. 11. § (1) bek., MK 154. sz. állásfoglalás].
1996	BH 1996/68.	A Szövetkezeti Törvény szerint a szövetkezet és a tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszonyra - többek között - a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni. E rendelkezésből következik, hogy a végkielégítés mértéke, a felmentési idő tartama szempontjából munkaviszonyban töltött időként csak a munkaviszony jellegű jogviszonyban eltöltött időt kell figyelembe venni [1992. évi I. tv. 65. § (1) bek.].
	BH 1996/174.	I. A munkáltató által vagyonevittel alapított gazdasági társaság a nála változatlan feltételekkel továbbfoglalkoztatott munkavállalók munkaviszonya tekintetében jogutód munkáltatónak minősül (MK 154. sz.) II. Ha a munkavállaló a jogutódnál - a munkaviszonya feltételeinek változatlanul fennmaradása ellenére - nem kíván munkát végezni, a munkáltató jogszerűen szünteti meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát [1992. évi XXII. törvény 96. § (1) bek. b) pont].
	BH 1996/234.	Ha a tanintézetet az önkormányzat és az egyház megállapodása alapján jogutódlással az egyház vette át és abban a pedagógusok, valamint az iskola más dolgozói tekintetében vállalta a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény további alkalmazását, ahhoz - eltérő tartalmú munkaszerveződések hiányában - köteve van (1992. évi XXXIII. tv.).
	BH 1996/504.	I. A jogutódlás megállapítását nem zárja ki, ha nem teljesen változatlan feltételekkel történik a munkavállaló további foglalkoztatása, de a foglalkoztatás egyéb ismérvei a munkaviszony fennállása mellett a munkáltató személyében bekövetkezett változásra utalnak (MK 154. sz.). II. A munkaügyi bíróság a jogerős ítélet végrehajtását nem függesztheti fel abból az okból, hogy a fél felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Legfelsőbb Bírósághoz [Pp. 273. § (4) bek., 1994. évi LIII. tv. 48. §].
1997	BH 1997/153.	Jogutódlás esetén nincs szükség arra, hogy az új munkáltató a munkavállalóval új munkaszerveződést kössön, miután a munkaviszony ennek hiányában is az eredeti feltételekkel áll fenn (MK 154. sz.)
	BH 1997/423.	Ha az iskolának az egyház tulajdonába adása, illetőleg vétele során az állam és az egyház abban állapodik meg, hogy a pedagógusok illetményének meghatározására, a jogviszonyuk jellegétől függetlenül, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény az irányadó, e megállapodást az iskola vezetője nem vitathatja annak alapján, hogy a munkaszerveződésben a jogutódlást kifejezetten kizárta [1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 60-78. §-ai, 1993. évi C. tv. 2-6. §-ai].

	LB Mfv. I. 10.204/1997.	A jogutódlás esetén közömbös, hogy a továbbfoglalkoztató leányvállalat nem az alapítással egyidejűleg, hanem azt követő néhány héten belül fokozatosan vette át a jogelőd munkavállalóit a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján.
	LB Mfv. I. 10.506/1997/3.	Téves az az álláspont, hogy a munkáltatói jogutódlásról csak akkor lehet szó, ha ehhez a munkavállalók hozzájárulnak. A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén a jogelőddel létesített munkajogviszony a jogutóddal változatlanul az eredeti feltételekkel a munkavállalók hozzájárulása nélkül is fennáll.
1998	BH 1998/151.	Ha a megszűnő költségvetési szerv közalkalmazottja nem kíván a jogutód közhasznú társasággal munkaviszonyt létesíteni, a közalkalmazotti jogviszonyát - a végkielégítése szempontjából - a munkáltató jogutód nélkül megszünésének szabályai szerint kell elbírálni. A megszünésnek ez a módja nem azt jelenti, hogy a munkáltató szűnt meg jogutód nélkül, hanem azt, hogy a közalkalmazott jogviszonya szűnik meg a munkáltató jogutód nélküli megszünésének módja szerint [1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 25. § (1) bek. c) pont, 25/A. § (1) bek., 37. § (1) bek. c) pont].
	LB Mfv. I. 10.010/1998/5.	A munkavállalók munkahelyének megállapodáson alapuló átvételével és tényleges továbbfoglalkoztatásával a munkajogi jogutódlás bekövetkezett, függetlenül attól, hogy az átvett üzemmel, illetve annak eszközeivel a jogutód munkáltató nem tulajdonjog alapján rendelkezik. Közömbös az is, hogy az átvétel a felek megállapodásán vagy hatósági intézkedésen alapul-e, például felszámoló által létrehozott gazdasági társaság foglalkoztatja-e tovább a munkavállalókat. A munkavállalók munkahelyének megállapodáson alapuló átvételével és tényleges továbbfoglalkoztatásával a munkajogi jogutódlás bekövetkezett, függetlenül attól, hogy az átvett üzemmel, illetve annak eszközeivel a jogutód munkáltató nem tulajdonjog alapján rendelkezik. Ezért a bíróság a munkavállalóknak – a jogelőd munkáltató ellen továbbfoglalkoztatás iránt – arra alapított keresetét elutasította, hogy a jogutód nem tulajdonosa a vagyoni eszközöknek és hogy a szerződéstől eltérően foglalkoztatja őket, ez utóbbi ugyanis legfeljebb a jogutód elleni fellépésre ad jogot.
	LB Mfv. I. 10.577/1998.	A jogutódlás és az idők egybeszámítását nem érinti az sem, ha a bérleti idő lejártá után a tulajdonos maga veszi át az üzemet és foglalkoztatja tovább a munkavállalókat.
	LB Mfv. II. 10.087/1998/8.	Ha a jogutód munkáltató a munkavállalóval próbaidőre szóló – érvénytelen – megállapodást köt.

1999	EBH 1999/140	Jogutódlás esetén a jogutód munkáltatónak - az Mt. 40/A. §-ának hatálybalépése előtt is - alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, annak hatálya megszűnéséig (Mt. 40. §).
2000	BH 2000/172.	Az a körülmény, hogy a jogutódnál szakszervezet nem működik, nem értelmezhető akként, mintha a kollektív szerződést a jogelődnél megkötő szakszervezetek jogutód nélkül megszűntek volna. A jogutódlás ténye következtében a jogutódnak mindaddig alkalmaznia kell a jogelőd kollektív szerződését, amíg azt fel nem mondja, illetőleg más tartalmú szerződést nem köt [Mt. 31. §, 39. § (1) bek., 40. § (1) és (2) bek., MK 154.]
	BH 2000/175	A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás a munkavállaló jogviszonyát nem érinti. A jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, az abból eredő jogok és kötelezettségek az új munkáltatót - eltérő megállapodás hiányában - változatlanul megilletik, illetve terhelik. Ez nemcsak a munkaszerződésben, hanem a kollektív szerződésben meghatározott jogokra és kötelezettségekre is kiterjed [Mt. 100. § (1), (2) és (5) bek., MK 154.]
	BH 2000/271.	A költségvetési szerv megszüntetése esetén - a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a vagyoni jogok és kötelezettségek tekintetében a megszüntetett szerv jogutódja az alapító szerv. Az alapító szerv azonban a jogszabályban előírt helyállási kötelezettsége ellenére sem válik a közalkalmazottak munkáltatójának munkajogi jogutódjává [1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 25. § (1) bek. c) pont, 25/A. § (1) és (7) bek., 1992. évi XXXVIII. tv. 90. § (3) bek.]
	BH 2000/319	Munkahelyi baleset esetén a gazdasági társaságnak a vagyonmegosztás után felmerülő kötelezettségeiért a jogutód gazdasági társaságok egyetemleges felelősséggel tartoznak [1988. évi VI. tv. (Gt.) 366. § (4) bek.]
	BH 2000/467.	Munkáltatói jogutódlás esetén a munkavállaló munkaviszonya az új munkáltatónál - eltérő megállapodás hiányában - változatlan feltételekkel folytatódik, új munkaszerződés megkötése szükségletlen [Mt. 83. §, 100. § (2) és (4) bek., MK 154. sz.]
	LB Mfv. I. 10.272/2000.	Kizárólag feladat-ellátás átvétele esetén a jogutódlás megállapítása mellőzhető.
	LB Mfv. I. 10.381/2000.	Magától értetődő, hogy a jogutódlás nem terjed ki a jogelődnek a jogutód által át nem vett és tovább nem foglalkoztatott munkavállalóira, ezeknek munkaviszonya a jogelőddel áll fenn vagy szűnhet meg.
	LB Mfv. I. 10.473/1993.	A munkavállaló 1969-től egy állami gazdaság alkalmazásában állt, amely utóbb beolvadt egy mezőgazdasági kombinátba, majd annak sertéshizlaldája 1991. évben kft-ként önállósult. Itt a munkavállaló munkaviszonya 1992. évben átszervezés miatt megszünt ügy, hogy a munkáltatónál töltött idejét csak 1991-től vették figyelembe, minthogy a kombinát csak egyik

		<p>alapítója volt a kft-nek, az továbbra is működik, s annak üzletrészét 1992-ben a többi tag „kivásárolta”. A jogerős bírósági döntés szerint a munkavállaló munkaviszonya fennmaradt, az a továbbfoglalkoztatás alapján átszállt a kft-re, s ezt nem érintette az a körülmény, hogy a korábbi munkáltató nem szűnt meg.</p>
	LB Mfv. I. 10.911/2000.	<p>Ha az előfeltételek minden továbbfoglalkoztatónál fennállnak, a korábbi munkáltatónak két vagy több jog-, illetve üzemutódja is lehet.</p>
2001	BH 2001/37.	<p>Ha az egyház az általa átvett iskola pedagógusaival szerződésben abban állapodik meg, hogy a jogviszonyukra a továbbiakban - a korábbitól eltérően - a Munka Törvénykönyvének szabályai az irányadóak, e jogviszonyuk megszüntetésére e törvény szabályai és nem a közalkalmazottak jogállására vonatkozó jogszabály rendelkezései az irányadóak [Mt. 89. § (1) és (2) bek., 1993. évi LXXIX. tv. 122. § (1) bek.].</p>
	BH 2001/339.	<p>A versenytildalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy - a mentesítése érdekében - bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre. [Mt. 3. § (4) bek., Ptk. 207. § (1) bek.].</p>
	BH 2001/493.	<p>A munkáltató jogutód nélkül történő megszűnése esetén a törvény a munkavállalókat megillető járandóságok szempontjából nem tesz különbséget a munkaviszonyok között azok tartama szerint [Mt. 86. § b) pont, 86/A. §, 95. §].</p>
	EBH 2001/559.	<p>I. A munkaszerződésbe foglalt versenytildalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak meg. II. A munkáltató a versenytildalmi megállapodástól való elállás jogát csak a munkavállaló teljesítését megelőzően gyakorolhatja [Mt. 3. § (4) bekezdés, Ptk. 320. § (1) bekezdés, 321. §].</p>
	EBH 2001/561.	<p>A munkáltatói jogutódlás alapjául szolgáló megállapodás a munkavállaló kártérítési igényének tartalmát nem érintheti, mivel a törvénytől eltérő feltételeket csak a kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása állapíthat meg [Mt. 13. § (3) bekezdés, 184. § (4) bekezdés].</p>
2002	BH 2002/30.	<p>I. A szakszervezet működésének hiánya a jogutódnál nem akadály a jogelódnél kötött kollektív szerződés alkalmazásának, ha a jogutód a kollektív szerződést a jogelódnél működő szakszervezetnél nem mondta fel [Mt. 39. § (1) bek., 40/A. § (1) bek.]. II. Munkaügyi szabályzat nem módosíthatja a kollektív szerződést, mert annak tartalmát a munkáltató egyoldaluan határozza meg.</p>

	BH 2002/284.	Ha az alapító a munkáltató egy részét vagy szervezeti egységét megszünteti, a feladat ellátására az alapító vagy más jogi személy is létrehozhat a Munka Törvénykönyve vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervezetet. E vonatkozásban nem lehet a törvény szövegét olyan megszorító módon értelmezni, hogy a feladatot egyébként a közalkalmazottakkal együtt átvevő szervezet kizárólag e feladat ellátására újonnan alakult szervezet lehet. A jogszabály alkalmazhatóságát nem ez, hanem az a tény dönti el, hogy a feladatot átadták-e, és fennállt-e a közalkalmazottak továbbfoglalkoztatásának lehetősége [1992. évi XXXIII. tv. 25/A. § (7) bek.].
	EBH 2002/686.	A munkavégzés helyét a felek jogutódlásnál is csak közös megegyezéssel módosíthatják. Ennek hiányában, ha a munkáltató egyoldalú munkaszereződés módosításnak minősülő utasításának a munkavállaló nem tesz eleget, a magatartása nem jelent rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségzegést (Mt. 82. §, 106. §, 96. §).
2003	BH 2003/435.	A munkahely átvételén és a munkavállalók továbbfoglalkoztatásán alapuló jogutódlást nem zárja ki, hogy a megállapodást - az önkormányzati vagyonnra tekintettel - az önkormányzat, és nem a korábbi üzemeltető kötötte (Mt. 85/A. §).
2004	BH 2004/335.	A vállalkozói igazolvány visszaadása nem jelenti a munkáltató jogutód nélküli megszűnését [Mt. 73. §; 1990. évi V. törvény 13. § (1) bekezdés a) pont].