

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Doktori Iskola – Munkajogi program

---

**Berke Gyula**

**JOGUTÓDLÁS A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN**  
(A munkáltató személyében bekövetkező változás  
az európai és a magyar munkajogban)

A doktori értekezés tézisei

**Témavezető:**  
Dr. Kiss György  
egyetemi tanár,  
tanszékvezető

---

Pécs 2006

## I. Bevezetés; módszertani megjegyzések és a kutatás célja

1. 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 találkoztam 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, illetve szembesült az azonos tárgyú európai bírósági gyakorlattal.

2. 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 ítélezési 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.

3. 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 „üzemátzállás” 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, a francia munkajogban a cession d'entreprise összefoglaló megnevezéssel illetett jogintézmény felé.

4. 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.

5. 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 vázlat-szerűnek mondható, ám valóban ez képezi a vázlatát e dolgozatomnak.

**6.** 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 – különösen más európai országokhoz képest még mindig szerénynek mondható a téma irodalmi feldolgozása (legalábbis a publikációk számát tekintve).

**7.** 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 ével 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 közzféra-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.

**8.** 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 magyar munkajogi jogalkalmazás még napjainkban is csak korlátozott ismeretekkel rendelkezik e bírói gyakorlatról, noha 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 rendelkezéseire kapcsolódik, azonban az 1998. évi módosítás jellegzetessége az volt, hogy közösségi jogalkotó a bírói gyakorlatban kialakított és tartósan alkalmazott jogtételeket kodifikálta. Ezekon túl az eredeti irányelv alapvető megoldásai az elmúlt mintegy harminc évben sem változtak.

**9.** 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.

**10.** Amint utaltam rá, a dolgozat I. Része az európai közösségi munkajog business transfer intézményét dolgozza fel. Ehhez nélkülözhetetlennek látszott az európai munkajog (szociálpolitika) történeti fejlődésének áttekintése. Az áttekintés csupán a mintegy fél évszázados folyamat csomópontjait, illetve azokat az időszakokat vizsgálja, amelyek az irányelv megszületése és módosítása, valamint értelmezése szempontjából lényegesek. E körben az európai munkajogot feldolgozó hazai és külföldi monográfiákra támaszkodtam.

**11.** A 77/187/EGK irányelv megszületésének körülményei különösen lényegesek az irányelv későbbi értelmezése és alkalmazása tekintetében. Ezért részletesen vizsgáltam a Bizottság javaslatát, a Gazdasági és Szociális Bizottság és a Parlament azzal kapcsolatos állásfoglalását. Az irányelv a Római Szerződés 100. cikkére támaszkodik, azaz a jogalkotás indokai között kiemelkedő szerepet játszott a tagállamok jogában a korszakban mutatkozó jelentős eltérés. Ezért a dolgozat röviden bemutatja a német, francia és angol munkajog korabeli tárgyban szabályait. A közösségi jogszabály értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos egyes kérdések kapcsán később is elsősorban e három tagállam munkajogát vizsgáltam. Úgy ítélem meg, hogy a magyar jogfejlődésre legerőteljesebben a német munkajog hatott. Az irányelv 1998. évi módosítása kapcsán szintén figyelmet fordítottam a Bizottság módosító javaslatára, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalására.

**12.** A dolgozat részletesen feldolgozza az Európai Bíróságnak az irányelvhez kapcsolódó – a nemzetközi szakirodalomban lényegesnek tekintett – ítéleteit (mintegy ötven ügyben). A bíróság által elfoglalt álláspont bemutatásához szükség szerint felvázoltam a nemzeti bíróságok előtt folyamatban volt ügyek lényeges tényállási elemeit. A munkáltató személyében bekövetkező változást tárgyaló korai (a nyolcvanas évekből, illetve a kilencvenes évek elejéről való) német, osztrák, francia, angol művek általában vázlatosan áttekintik a közösségi jog alkalmazásának, Európai Bíróság általi értelmezésének, az irányelvek jogi természetének alapvető kérdéseit. Dolgozatomban ezt mellőztem, illetve csak a legszükségesebb megállapításokra korlátozódtam, hiszen ez a tematika a hazai európai jogi irodalomban napjainkra jól feldolgozott.

**13.** A dolgozat e részében szerkezetileg igyekszik az irányelv rendelkezéseinek tematikájához igazodni. Terjedelmileg a legjelentősebb alfejezetek az irányelv hatályához kapcsolódnak (a dolgozatnak közel negyedét kitevé). Ennek indoka az, hogy uralkodó felfogás (és az áttekintett idegen nyelvű irodalmi feldolgozások) szerint e problematika mögött háttérbe szorul az irányelv értelmezésével kapcsolatos valamennyi egyéb kérdés. Az Európai Bíróság döntéseinek túlnyomó része is az irányelv 1. cikkéhez kapcsolódik. Az irányelv szabályainak ismertetése mellett igyekeztem figyelmet fordítani az irányelv átvétele érdekében alkalmazott nemzeti jogi megoldásokra (elsősorban az említett államok munkajogában).

**14.** A II. Részben, amely a magyar munkajog jogutódlási (üzemátszállási) intézményét dolgozza fel, történeti módszer alkalmazásával igyekeztem rámutatni az irányelvben és a hatályos magyar jogban megjelenő jogdogmatikai konstrukció magyar jogtörténeti előzményeire. Ezeket a magyar kereskedelmi jog XX. század eleji intézményében, a kereskedelmi üzlet átruházására vonatkozó szabályok körében leltem fel. Az ebben felbukkant jogeszmé bemutatásához feldolgoztam az alapvető, illetve a tárgyhoz kapcsolódó magyar magánjogi (magán-munkajogi) irodalmat.

**15.** A magyar munkajog jogutódlási szabályainak története a kilencvenes években tulajdonképpen a tárgyban jogalkalmazás története. Ennek alapjaként meghatározó jelentőségű volt a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása. A dolgozat – szándéka szerint – teljes körűen feldolgozza a jogutódlás magyar bírói gyakorlatát, egészen napjainkig. (Ennek indokára alább kitérek.)

**16.** A hatályos magyar jog (az Mt., a Kjt. és a Ktv. szabályainak) elemzésében figyelemmel voltam a (több lépcsőben kialakult) rendelkezések törvényalkotási indokaira, a szabályok történeti és rendszertani értelmezésére. Ahol ez indokoltnak látszott, a magyar jog megoldásai mellett rámutattam az európai országokban napjainkban fennálló tételes jogi helyzetre, valamint az uralkodó jogirodalmi álláspontokra.

**17.** Az elvégzett kutatás döntően arra irányult, hogy feltárja a hatályos magyar munkajog jogutódlási jogintézményeinek alkalmazásához és értelmezéséhez kapcsolódó alapvető jelenségeket, joggyakorlati és jogirodalmi álláspontokat, illetve - lévén szó az európai jogharmonizációs kötelezettségek körében megalkotott szabályokról – az európai jogi jogszabály értelmezésének döntően az Európai Bíróság által kialakított sarokpontjait. Reményeim szerint ez utóbbiak inspirálhatják a hazai jogalkalmazást is.

A dolgozat több jogintézmény tekintetében felhívja a figyelmet a magyar munkajogban az európai munkajogi szabályozáshoz képest mutatkozó hiányosságokra.

## II. A kutatás eredményeinek összefoglalása

### 1. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai munkajogban

#### 1.1. A 77/187/EGK irányelv megszületése, módosítása és a hatályos közösségi szabályozás (2001/23/EK irányelv) kialakulása

18. A 77/187/EGK irányelv a hetvenes évek közepén kibontakozott európai szociálpolitikai-munkajogi jogalkotási „aranykor” terméke. Abba az irányelv-csokorba tartozik (a csoportos létszámcsökkenésre és a munkáltatói fizetésképtelenségre vonatkozókkal együtt), amelyet a napjainkra meghonosodott megközelítéssel a vállalkozások átstrukturálásának közösségi munkajogi szabályaiként említenek. Valamennyi e körbe tartozó irányelv a Római Szerződés (akkori) 100. cikke alapján született meg. Ez rámutat arra, hogy – bár szociálpolitikai tárgyúnak tekintik ezeket az irányelveket – a közösségi szabályok háttérében jelentős gazdasági-gazdaságpolitikai érdekek és megfontolások állnak, gyakran a tagállamok alapvetően eltérő álláspontjait tükrözve. Az irányelv indokolása is utal arra, hogy az (az irányelv) sajátos munkajogi válasz a korabeli tőkekoncentrációs jelenségek által felszínre hozott gazdasági és szociális kérdésekre.

19. A hetvenes évek első felében az EGK gazdaságpolitikájában kifejezetten kívánatosnak tűnt a vállalati fúziós folyamatok erősítése és feltételeinek megteremtése, nem utolsósorban a japán és amerikai verseny ellensúlyozására. Ebben az időszakban több közösségi (társasági és gazdasági jogi) jogalkotási elképzelés is megfogalmazódott ebben a tárgykörben. Párhuzamosan felszínre kerültek a gazdasági folyamatok szociálpolitikai vonatkozásai is. A hetvenes évek közösségi politikai fejleményei (Párizsi csúcstalálkozó, Szociálpolitikai Akcióprogram) nyomán a Bizottság 1974. május 29. napján tette közzé irányelv-javaslatát, amely a társasági fúziók és üzemátruházások esetére kívánta szabályozni a munkavállalói igények védelmét. A javaslat egyes rendelkezéseit a dolgozat részletesen bemutatja, utalva arra, hogy abban kiemelkedő szerepet kaptak az irányelv hatályára és a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó szabályok. E kérdések körében mutatkoztak a korabeli nemzeti jogokban is a leglényegesebb eltérések. A dolgozat a német, angol és francia munkajog korabeli megoldásait mutatja be és értékeli. Jelzi, hogy a közösségi szabályozás dogmatikai alapját a francia munkajog intézményei képezték. A Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalásait követően a Tanács 1977. februárjában fogadta el az irányelvet.

20. Az irányelv átvétele több tagállamban is nehézségeket okozott; a Bizottság a nyolcvanas évek első felében több eljárást is kezdeményezett az egyes tagállamok ellen (a RSZ korabeli 169. cikke alapján). Már a kilencvenes évekre esik a Nagy-Britannia elleni eljárás, amely a tagállamokkal szembeni eljárások közül a legnagyobb jelentőségűnek ítéltető. Az Európai Bíróság több tekintetben megállapította, hogy a brit jog nem felel meg a közösségi jogszabály rendelkezéseinek, ám mind közül a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tagállami szabályozása körében való állásfoglalás volt a legjelentősebb. Itt a Bíróság azt szögezte le, hogy a közösségi jogba ütközik, ha a tagállam joga nem határoz meg eljárást a munkavállalói képviselők létrehozására.

21. Az irányelv alkalmazásával kapcsolatban a nyolcvanas évektől kezdődően rendkívül széles körű európai bírósági ítélkezési gyakorlat alakult ki. E gyakorlat túlnyomórészt az irányelv (tárgyi) hatályával kapcsolatos kérdéseket érintette. A Bizottság 1992-ben Jelentésben tekintette át az irányelv átvételével kapcsolatos tapasztalatokat. A bírói gyakorlat és a tagállamokban kialakult jogalkotási és jogalkalmazási helyzet elemzése a Bizottságot az 1994. évi módosítási javaslat megtételére vezette. A javaslat túlnyomórészt az európai bírói gyakorlatban kialakított jogtételek kodifikálására irányult. Leglényegesebb elemei ennek megfelelően az irányelv tárgyi hatályára, a munkáltatói fizetésképtelenségre, a jogelőd és jogutód együttes felelősségére, a munkáltatói tájékoztatási és

konzultációs kötelességre, valamint a munkavállalói képviseletek kontinuitásának újrászabályozására irányultak. A módosítás elfogadására 1998-ban került sor, tartalmilag a bizottsági javaslattal lényegében egyezően. 2001-ben az eredeti és a módosított szabályok áttekinthetőségének biztosítása érdekében „kodifikálták” az akkor hatályban lévő két irányelvet. Ennek eredményeként jött létre a hatályos közösségi szabály.

**22.** Annak, hogy az irányelv hatályos rendelkezéseinek kialakulásában döntő szerepe volt az Európai Bíróság gyakorlatának, elsősorban abból a szempontból van jelentősége, hogy az irányelv módosítása – miként erre az indoklás is rámutat – nem változtatott az irányelv alkalmazásának alapvető szempontjain, különösen nem az annak tárgyi hatályára vonatkozóan kialakult megítélésen. Az elmúlt mintegy húsz év bírói gyakorlata tehát tulajdonképpen kontinuusnak is tekinthető; a már a nyolcvanas években kifejtett jogtételek napjainkig irányadónak tekinthetők, amelyek alapvetően meghatározzák napjaink (európai és nemzeti) ítélkezési gyakorlatát is. Itt utalnunk kell a magyar jogfejlődéssel mutatkozó sajátos párhuzamra. A munkajogi jogutódlás intézményrendszere a magyar munkajogban is a Legfelsőbb Bíróság tevékenységének eredményeként alakult ki, és – amint később bemutatjuk – a kilencvenes évek második felétől megvalósult jogalkotási lépések napjainkig őrzik e bírósági jogfejlesztő tevékenységnek a nyomait. A magyar jog tekintetében is azt mondhatjuk tehát, hogy a kilencvenes évek elejétől kifejlődött bírói gyakorlat tételei napjaink jogalkalmazásában is maradéktalanul irányadónak tekinthetők (különösen a jogutódlási ügyletek és az azokhoz fűződő alapvető joghatás vonatkozásában).

### ***1.2. Az irányelv értelmezése és alkalmazása***

**23.** A dolgozat vizsgálja az irányelv valamennyi rendelkezésének értelmezését, illetve alkalmazását. A vizsgálat során megkülönböztetett figyelmet fordítottam az Európai Bíróság ítéleteire, hiszen – mint utaltam rá – a hatályos közösségi szabály tulajdonképpen ezek lényeges tételeinek a kodifikálására irányult.

**24.** Mind a bírósági jogalkalmazásban, mind a szakirodalomban a legnagyobb súlyt az irányelv hatályára vonatkozó szabályok (1. és 2. cikk) értelmezésére és alkalmazására fektették. Az Európai Bíróság tárgyban ítéleteinek mintegy kétharmada ezzel kapcsolatos. A dolgozat részletes elemzéssel kísérletet tesz ezen jogtételek összefoglalására.

**a)** A munkavállaló fogalmával kapcsolatban az irányelv alkalmazásában (szemben a személyek szabad mozgására vonatkozó közösségi szabályozással) nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló-fogalom. A bírói gyakorlatnak ezt a jellegzetességét az irányelv 2. cikk (2) bekezdése konzerválja, azzal azonban, hogy az ún. atipikus munkajogviszonyokat a közösségi jogalkotó nem engedi kizárni a nemzeti jogi munkavállaló-fogalmának köréből.

**b)** Az átadó és az átvevő (munkáltató) fogalmának értelmezése több ítéletben is felszínre került. Ezek lényeges tartalma azzal összegezhető, hogy a jogi értelemben önálló személyek átadói és átvevői minőségben jelenhetnek meg, ideértve a közjogi(as) jogállású munkáltatókat is. A közjogi jogállású személyek megjelenése az irányelv hatálya alatt ugyanakkor nem „tágítja” az irányelv tárgyi hatályát: az változatlanul csak a munkajogviszonyokra terjed ki. Ez egyúttal rámutat a tagállamok munkajogi szabályozási struktúrájának arra a jellegzetességére, hogy a közjogi jogállású (jogi) személyekkel munkajogviszonyok állhatnak fenn, azaz a függő munka jogviszonyai tipizálásának nem a munkáltató jogi minősége az alapja, hanem az adott jogviszony, pontosabban az adott jogviszonyban ellátott tevékenység jellege. Az 1. cikk (1) bekezdése ugyanakkor az átadó és átvevő, illetve a munkavállaló fogalmának egy lényeges szűkítésére is utal: a közigazgatási hatósági tevékenységek átszervezésére az irányelv hatálya nem terjed ki, még akkor sem, ha annak során munkajogviszonyban foglalkoztatottak vannak érintve.

**c)** Az Európai Bíróság legnagyobb hatású ítélete a Spijkers-ítélet. Ez a nyolcvanas évek közepén látott napvilágot, és a mai napig meghatározó jelentőségűnek bizonyult. Az irányelv korábbi szabályai a vállalatnak, üzemnek, üzemrésznek az átadása-átvétele esetében rendelték azt alkalmazni. (A tételek

jogi szabály napjainkra is csak jelentéktelen változáson esett át.) A Bíróság azonban mintegy félretette ez említett fogalmak értelmezésének problematikáját, mondhatni nem vette fel azt a kesztyűt, amelyet a nemzeti bíróságok dobtak elé az üzem. stb. fogalmak (konkrét tényállásokban való) értelmezését kikényszerítendő. A Bíróság tehát tulajdonképpen már az első elé került ügyben kidolgozta az „identitását megőrző gazdasági egység átszállásának” fogalmát, és annak körében az átszállási tényállások megítélésének metodikáját. (Ezt ma már többen nevezik három lépcsős modellnek.)

**ca)** A Bíróság szerint az üzem, vállalat, üzemrész fogalmak a gazdasági egység (magasabb) fajfogalma körébe tartoznak. A gazdasági egység pedig az irányelv szerinti értelemben nem más, mint materiális és immateriális erőforrások (közte emberi erőforrások) szervezett összessége. Az irányelv hatálya alá tartozó ügyletekben (ld. alább) ezek átadására-átvételére – azaz a fölöttük való hatalom átruházására – oly módon kerül sor, hogy a gazdasági egység megőrzi identitását, azaz az annak körébe folyó tevékenység, vagy legalább a tevékenység folytatásának lehetősége fennmarad.

**cb)** A gazdasági egység tevékenységében mutatkozó átmeneti megszakítás (pl. szezonális jellegű gazdasági aktivitások esetében) nem zárja ki az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó átszállás megállapítását.

**cd)** A gazdasági egység tevékenységének nem feltétlenül kell gazdasági (üzleti) haszon megszerzésére irányulnia. Az ítélkezési gyakorlat alapján azt állíthatjuk, hogy gazdasági egység minden olyan meghatározott munkatechnikai cél érdekében szervezett erőforrás-összesség, amelynek a tevékenysége nem közigazgatási-hatósági jellegű. Ez az indoka annak, hogy az Európai Bíróság a közérdekű-közcélú, ám nem igazgatási tevékenységeket (illetve az ilyen tevékenységet magvalósító gazdasági egységek átadását-átvételét) az irányelv hatálya alá tartozóknak tekintette.

**ce)** Ugyancsak gazdasági egységek a munkáltatók gazdasági tevékenysége szempontjából mellékesnek tekinthető tevékenységet megvalósító szervezett erőforrások is; ezek átadását-átvételét, illetve az ezek körében foglalkoztatott munkavállalókat sem lehet kizárni az irányelv védelmi hatálya alól.

**cd)** Az 1994. évben megszületett Schmidt-ítélet az irányelv alkalmazásának egészen újszerű kérdésére világított rá. E kérdés az irányelvnek az ún. outsourcing, illetve insourcing ügyletekben való alkalmazhatósága. A Schmidt-ügyben az Európai Bíróság olyan tényállásban állapította meg az irányelv alkalmazásának kötelezettségét, amelyben semmilyen tárgyi vagy immateriális erőforrás átadására-átvételére nem került sor, csupán arra, hogy a vállalkozás a korábban a vele munkajogviszonyban álló (egyetlen) személy közbenjöttével ellátott tevékenységet harmadik személlyel megkötött polgári jogi szerződés alapján kívánta megvalósítani. Ez a bírósági álláspont rendkívüli szakirodalmi visszhangot váltott ki. A Bíróság támadások ösztüzébe került. Megítélésünk szerint e támadások nem a konzekvens dogmatikai alapú kritikai érveket helyezték előtérbe, hanem sokkal inkább a gazdaság szereplőinek a következményektől való félelmét tükrözték. Az ítélet ugyanis azt vetítette előre, hogy kilencvenes években már tömegesedő kiszervezési ügyletek ellehetetlenülnek. A kiszervezések jellegzetessége ugyanis az, hogy azokban rendszerint ne kerül sor tárgyi erőforrások átruházására; amennyiben pedig ezekben az esetekben is alkalmazni kell az irányelvet, úgy a vállalati tevékenység körében foglalkoztatott munkavállalók munkajogviszonyai tömegesen szálltak volna át a kiszervezés nyomán szerződéses kapcsolatba került vállalatokra. Ez a bírósági álláspont eltávolodni látszott a Spijkers-ügyben elfoglalttól.

**ce)** A kilencvenes évek végére azonban a Schmidt-intermezzot követően a bírói gyakorlat megnyugtatta a zaklatott európai közvéleményt. A Süzen-ügy ítéletében „konzervatív fordulatnak” lehetünk tanúi. A Bíróság visszakanyarodott a Spijkers ügyszöveghez. Napjainkig érvényesen újra rögzítette a Spijkers-ítélet alaptételeit, amelyek a következők. Az irányelv hatálya alá tartozó tényállások megítélésénél elsőként meg kell vizsgálni, hogy a gazdasági egység megőrzi-e identitását, azaz fennmarad-e a tevékenység (illetve folytatásának lehetősége) az átadás-átvételt követően. Ha ez fenállni látszik, úgy azt kell vizsgálni, hogy sor került-e materiális vagy immateriális erőforrások átadására-átvételére. A Bíróság e körben az ún. Spijkers-kritériumok vizsgálatát alkalmazza. Ezt követően a nemzeti bíróság az ügy összes körülményeinek összegző értékelésével köteles dönteni az identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének megtörténte kérdésében. A Süzen-ügy –

megítélésén szerint – ezt a metodikát csupán újabb (ám nem lényegtelen) szemponttal gazdagította. A Bíróság ebben lényegében azt fejtette ki, hogy a gazdasági egységek bizonyos típusai esetében – azok tevékenységének természetétől függően – a materiális eszközök, technológiák vagy egyéb vagyoni jogok alárendelt jelentőségűek. Megfordítva: ezekben az esetekben a gazdasági egység lényegében a munkavállalókban testesül meg, ezért a munkavállalók egy (jelentős, meghatározó) részének az átvétele utalhat az identitását megőrző gazdasági egység átadására-átvételére.

**cf)** Az irányelv 1. cikk (1) bekezdése kezdetektől a „gazdasági egységnek” jogügylet vagy egyesülés (szétválás) alapján való átadása-átvétele tárgyában rendelkezett. Az egyesülési és szétválási ügyletek megítélése egyáltalán nem látszott problémát okozni – szemben a jogügylet fogalmának értelmezésével. E körben a Bíróság gyakorlatának elemzése alapján két alaptétel szögezhető le.

- A gazdasági egység átadásának-átvételének alapjául szolgáló lehetséges jogügyletek körét a Bíróság kezdetől igen széles értelemben fogta fel. Leszögezte, hogy nem pusztán a tulajdonjog átruházására irányuló jogügyletek jöhetnek szóba, hanem általában minden olyan ügylet, amely alkalmas a gazdasági egység tekintetében a hatalmi pozíció, azaz lényegében a tényleges munkáltatói irányítási lehetőség megszerzésére. Ilyen ügyleteknek tekintette a Bíróság a használat, illetve a hasznosítás jogának („az üzemeltetésnek”) a megszerzésére irányuló jogügyleteket is. Még tovább: a jogügylet fogalmába tartoznak nemcsak magának az ügyletnek a létrehozásához kapcsolódó tényállások, hanem az ügylet alapján fennállott jogviszony megszűnésének esetei is. Ilyenkor is bekövetkezik a gazdasági egység tekintetében a „hatalomváltás”, mégpedig annak révén, hogy a gazdasági egység visszazáll a korábbi (eredeti) jogosultra.
- A jogügylet fogalmának még inkább kiterjesztő értelmezése mutatkozik meg a három alanyú ügyleti helyzetekben. Ezek jellemzője az, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogügyleti kapcsolat nem áll fenn. A Bíróság tehát a „jogügylet alapján való átruházás” tényállását látta megvalósulni kettő (vagy több) egymást követő (és időben közel eső) önálló ügylet révén is. Ezek jellegzetes esete az, hogy valamely személy (megbízó, megrendelő) szolgáltatást vesz igénybe, majd a szolgáltatás nyújtóját „lecseréli”, azaz a szolgáltatást másik személytől veszi igénybe. Az identitását megőrző gazdasági egység átadására-átvételére természetesen itt is sor kerül: az erőforrások szervezett csoportja tekintetében bekövetkezik a hatalomváltás, igaz nem az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses viszonyban, hanem harmadik személlyel létesített ügyletek alapján. Ezen ügyletek körében külön alcsoportot képezhetnek azok, amelyek közszolgáltatásokat igénybe vevő közjogi jogállású alanyok és harmadikok (a szolgáltatók) között jönnek létre. A bírósági gyakorlat ezekben konzekvensnek mutatkozott, azaz az identitás megőrzése esetében megállapította a gazdasági egység átadását-átvételét. Az első ilyen jellegű ügyek még a nyolcvanas években keletkeztek, a kilencvenes évek végére, illetve az ezredfordulót követő évekre pedig mondhatni tömegessé váltak. A Bíróság gyakorlatában fellelhető utolsó ügyek is ilyen tényállásokat mutatnak. E körben a Bíróság tulajdonképpen a közigazgatási határozat jogügyleti jellegét állapította meg - legalábbis az irányelv alkalmazása tekintetében.

**cg)** Az Abler-ügy a gazdasági egység átadásának-átvételének egy újabb sajátos esetét mutatja fel. Ebben az osztrák bíróság által (elsőként) kezdeményezett ügyben a Bíróság olyan értelmű állásfoglalását találjuk, hogy pusztán a gazdasági egység körében megtalálható materiális vagyoni elemek megszerzése is megalapozhatja az irányelv szerinti tényállás megvalósulását (érdemleges létszámú munkavállaló és immateriális vagyoni elemek megszerzése nélkül).

**ch)** A kilencvenes évek közepén jelent meg elsőször olyan történeti tényállás az Európai Bíróság gyakorlatában, amelyben közigazgatási hatóságok átszervezése volt kérdéses. (Az átszervezésre igazgatási társulás létrehozása kapcsán került sor.) Az irányelv hatályos 1. cikk (1) bek. c) pontjának fordulata az ebben az ügyben kifejtett bírósági álláspontot jeleníti meg: a közigazgatási átszervezésekre nem terjed ki az irányelv hatálya (még abban az esetben sem, ha a közigazgatásban munkavállalókat foglalkoztatnak, a magán-munkajog hatálya alatt). A kilencvenes évek gyakorlata a közigazgatási szervekre, illetve közjogi jogállású jogi személyekre való alkalmazhatóságot más



oldalról is stabilizálta. Amennyiben ugyanis a közjogi jogállású munkáltató tevékenysége nem hatósági-igazgatási jellegű, úgy az irányelv védelmi hatálya az ott foglalkoztatott munkavállalókra kiterjed.

**ci)** Az identitását megőrző gazdasági egység átszállása fogalmának kialakításában és későbbi alakításában a Bíróság láthatóan az irányelv célját szem előtt tartó értelmezést követett: minden olyan tényállásra alkalmazta az irányelvet, amelyben a munkavállaló-védelmi cél megvalósítása ellen nem szóltak alapvető érvek.

**d)** Az irányelv tárgyi és területi hatályával kapcsolatban lényegesnek mondható értelmezési és alkalmazási problémával nem találkozunk. A területi hatályra vonatkozó rendelkezés értelmezése ugyan magával hozott néhány eltérő szakirodalmi véleményt, azonban mára uralkodónak tekinthető álláspont szerint az irányelv az ún. határokon átnyúlóan, azaz nem az üzem vagy vállalat helye, illetve székhelye szerinti államban székhellyel (lakóhellyel) rendelkező személy általi átvétel is az irányelv hatálya alá tartozik. Nemzetközi magánjogias megközelítésben: az alkalmazandó jog az üzem helye, illetve az átvett vállalat székhelye szerinti nemzeti jog.

**25.** Az irányelv 3. cikk (1) bekezdése közösségi szabály magja: az 1. cikkben rögzített tényállásokhoz fűződő alapvető joghatást, azaz a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek ex lege átszállását rögzíti. E vonatkozásban több értelmezési kérdés is felmerült. A Bíróság egyik legkorábbi ítéletében azt rögzítette, hogy az irányelv védelmi hatálya csak a gazdasági egység körében az átadás-átvétel időpontjában fennálló munkajogviszonyokra terjed ki. A gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok körének megállapítása szintén az irányelv alkalmazásának alapkérdése. Ebben a Bíróság úgy foglalt állást, hogy azok a munkajogviszonyok tekinthetők a gazdasági egység körében fennállóknak, amelyek a munkavállalói teljesítés szempontjából ahhoz kötődnek. A gyakorlatban ez a kérdés a vállalatok igazgatási tevékenységében alkalmazottak munkajogviszonyainak tekintetében merül(het) fel. A bírósági álláspont úgy összegezhető, hogy ezekre a jogviszonyokra nem kell alkalmazni az irányelv szabályait a gazdasági egység átruházása esetében még akkor sem, ha a vállalati igazgatási tevékenység (illetve annak a munkavállaló által ellátott része) az átadás-átvétellel érintett gazdasági egységre irányul is. A munkajogviszonyok átszállása tehát automatikus (a felek akarától független) joghatás, ráadásul a jogviszonyok változatlan tartalommal szállnak át az átvevőre.

**26.** A munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek ex lege átszállásának joghatása ugyanakkor – elsősorban a nemzeti jogok változatos megoldásai miatt – több értelmezési kérdést is felvetett, közelebbről abban az összefüggésben, hogy a munkavállaló akarata ellenében is érvényesül-e az irányelv munkavállaló-védelmi célja. A Bíróság – megítélésünk szerint következtelenül – e körben lényegében arra az álláspontra helyezkedett, hogy az automatikus átszállás tulajdonképpen egyoldalúan köti a feleket: az arra vonatkozó közösségi szabálytól csak a munkavállaló hátrányára nem lehet eltérni. Más megközelítésben: az irányelv a munkavállalónak a munkajogviszony fennmaradásához fűződő jogát, nem pedig fenntartására vonatkozó köteleességét kívánja biztosítani.

**27.** Az imént említett problémával közvetlenül érintkezik a munkavállaló ún. ellentmondási jogának kérdése. Az elsőként teljes körűen a Katsikas-ügyben kifejtett bírósági álláspont szerint nem ütközik a közösségi jogba a tagállam munkajogának az a rendelkezése, amely az ellentmondási jogot biztosítja (minként ezt a német vagy osztrák munkajog megteszi). Az irányelv központi gondolata, a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek automatikus átszállása a gazdasági egység átvévjére tehát csak abban az esetben érvényesül, ha a nemzeti jog nem biztosítja a munkavállalónak azt a lehetőséget, hogy egyoldalú nyilatkozatával megakaszthassa e joghatást. Megítélésem szerint e megközelítés ellentmondásos. Ez a munkavállalói lehetőség ugyanis oda vezethet, hogy az átvevő munkáltató tevékenysége ellehetetlenül, az átvételi ügylet mögött meghúzódó érdekei súlyosan sérülhetnek, hiszen ő az ügylet létrehozásakor alappal bízhat a(z) identitását őrző gazdasági egység tevékenységének folytathatóságában. Az ellentmondási jog az egyes nemzeti jogokban is a jogalkalmazási problémák tömegét hozta felszínre. Az Európai Bíróság mindenesetre a tagállamok

széleskörű szabályozási lehetőségét látja fennállni e kérdésben, és álláspontjának lényege itt is az, hogy az irányelv munkavállalói jogot kíván biztosítani, nem pedig munkáltatóit.

**28.** Az 1998. évi módosítás nyomán az irányelv 3. cikk (1) bekezdése az átadó és az átvevő munkáltatók egyetemleges felelősségét rögzíti az átadás-átvételt megelőzően keletkezett munkavállalói követelésekért. Az egyetemleges munkáltatói felelősség a munkavállalói pozíció, az „individuális munkajogi status quo” biztosításának egyik hatékony eszköze; funkciója az, hogy az átadó és az átvevő közötti család ügyleteket megakadályozza, hiszen mintegy fenntartja az átadó kötelezetti pozícióját a vele szemben keletkezett követelésekkel szemben. Sajátos megoldásokat találunk ugyanakkor e vonatkozásban az egyes nemzeti jogokban. Ezek alapja az, hogy külön rendelkeznek olyan munkavállalói követelésekről, amelyek csak olyan hosszabb időszakra nézve keletkeznek, amely időszakot a jogutódlás bekövetkezése mintegy kettévág. (Ilyen lehet adott esetben a meghatározott időszakot követően esedékes munkabér-követelés is.) Itt azt a megoldást látjuk egyes tagállamokban, hogy a jogelőd és a jogutód felelősségét az eltelt időszakokhoz képest arányosítják, mégpedig a munkajogviszonynak velük fennállott tartamához képest.

**29.** Szintén az 1998. évi módosítás terméke a jogelőd munkáltatónak a jogutóddal szembeni tájékoztatási kötelessége. Ennek a – valójában nem is munkajogi tárgyú – szabálynak az irányelvben meghatározott joghatás szempontjából nincs jelentősége. A nemzeti jogok e szabályra nem is fordítanak figyelmet. Az említett kötelesség megszegése, illetve teljesítési hibája a gazdasági egység alapjául szolgáló jogügyletekhez kapcsolódóan szankcionálható csupán.

**30.** A munkavállalói pozíció védelmének másik közösségi jogi eszköze kollektív munkajogi. Az irányelv 3. cikk (3) bekezdése a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét telepíti az átvevő munkáltatóra (egy éves korlátozás lehetőségének fenntartásával). E körben két értelmezési kérdés mondható jelentősnek. Az egyik a kollektív szerződés fogalmával kapcsolatos. E vonatkozásba az uralkodó álláspont az, hogy nemcsak a szűk értelemben vett, azaz a szakszervezet és a munkáltató(i) érdekképviselőt) által megkötött szerződések minősülnek ilyennek, hanem minden munkajogviszonyra vonatkozó szabály (normatív) hatályával rendelkező kollektív megállapodás is (jellegzetesen az ún. üzemi megállapodások, amelyek egyes tagállamok jogában a munkafeltételeket is szabályozhatják). A másik – jelentősebb – értelmezési kérdés a munkafeltételek fogalmával kapcsolatosan vetődött fel. A szűkebb felfogás a kollektív szerződésben meghatározott feltételek bizonyos körét kirekeszti az irányelv szerinti kötelezettség hatálya alól, ám az uralkodó álláspont minden a kollektív megállapodásban a munkavállaló számára meghatározott jogot és kötelességet ebbe a körbe sorol. Én is ezzel az állásponttal értek egyet.

**31.** Az irányelv felmondásvédelmi rendelkezései (4. cikk) körében az alapvető problémát annak az irányelvi fordulatnak az értelmezése okozza, hogy a munkáltató nem alapíthatja felmondását a gazdasági egység átadására-átvételére. Mivel ugyanis az egyéb (műszaki, szervezeti stb.) okból való munkáltatói felmondás lehetőségét az irányelv nyitva hagyja, kézenfekvő az a kérdés, hogy mely esetben állapítható meg az okozatossági kapcsolat a megszüntetés és az átadás-átvétel között. Az Európai Bíróság csak a felmondás és az átszállás időbeli közelségének kérdésével foglalkozott, és e körben állapította meg a jogellenesség fennállásának közel fekvő lehetőségét. Az okozatosság kérdésében részletes bírósági állásponttal nem találkozunk, és ennek valószínűsíthetően az az oka, hogy a nemzeti jogok a munkáltatói felmondások esetére a munkáltató bizonyítási kötelezettségét (és terhét) állapítják meg. Az említett tárgybani ügy is elsődlegesen abból a szempontból jelentős, hogy abban a Bíróság azt az álláspontját fejtette ki, mely szerint a jogelőd általi jogellenes megszüntetésre a munkavállaló a jogutóddal szemben (is) hivatkozhat, azaz követelheti a munkajogviszony átszállásának, illetve a jogutóddal való fennállásának megállapítását. A 4. cikk (2) bekezdése a munkavállaló megszüntető nyilatkozatainak jogkövetkezményeiről rendelkezik. Az egészen napjainkig uralkodó felfogás szerint ezeket a sajátos jogkövetkezményeket a munkáltató jogellenes magatartásának következményeként előállott munkafeltétel-változás esetében kellett alkalmazni. Az Európai Bíróság egyik utóbbi ítélete azonban ezt a nézetet megdönti. A Bíróság a Delahaye-esetben úgy foglalt állást, hogy amennyiben a munkafeltételek kollektív szerződés vagy jogszabály

alkalmazásának következtében változnak meg a munkavállaló hátrányára a jogutódlást követően (lényeges mértékben), úgy a 4. cikk (2) bekezdés alkalmazása szintén szóba jöhet.

**32.** Az irányelv alkalmazása során már viszonylag korán felmerült és 1998-ig napirenden is maradt az alkalmazás kérdése a munkáltató fizetésképtelenségi helyzetében. Az irányelv jelenleg hatályos 5. cikke megint csak a bírói gyakorlatban kialakult differenciált megítélést rögzíti. Ennek lényege az, hogy – fő szabály szerint – az irányelvet ezekben a helyzetekben nem kell alkalmazni. A háttérben jól láthatóan az a megfontolás húzódik meg, hogy a munkajogviszonyból származó munkavállalói jogoknak az átvevőre telepítése komolyan akadályozhatná a csődvagyon reorganizációját. Ebből folyik az is, hogy az alkalmazás kötelessége alól csak azokban a fizetésképtelenségi eljárásokban mentesülnek a tagállamok, amelyek a munkáltató megszüntetésére, azaz vagyonának elszámolására vonatkoznak. A fizetésképtelenségi eljárásoknak másikkal (olasz, holland, belga és dán ügyekben felbukkant) fajtái azonban nem ilyenek: ezek a munkáltató működésének konszolidálására, a fizetési nehézségek leküzdésére irányulnak. Ezekben az irányelvet a Bíróság tartós gyakorlata szerint alkalmazni kell. A tagállamok számára azonban nyitva marad az irányelv általános szabályaitól való eltérés lehetősége – megint csak a csődvagyon mielőbbi és hatékony reorganizációja érdekében. E lehetőséggel egyébként több tagállam nem élt és a magyar csődjog sem ismer ilyent.

**33.** A munkavállalói képviselők kontinuitásának biztosítására irányuló szabályok az 1998. évi módosítás során ugyancsak lényegesen változtak. E változás azonban nem a bírósági gyakorlat tapasztalatai okán következett be, hanem a tagállamok jogában mutatkozó eltérések csökkentése érdekében. Az irányelvben a módosítás nyomán kialakult megközelítésben két alapvető tényállást különböztethetünk meg. Az egyik az üzem identitásának megőrzése, a másik az identitás elvesztése mellett végbemenő átadás-átvétel megvalósulását jelenti. Hangsúlyozni kell azonban, hogy e megoldások az üzem üzemi alkotmányjogi és a gazdasági egység körébe tartozó eltérő fogalmából származnak. Az üzemi alkotmányjogi (szervezeti) üzem körében több gazdasági egység is fennállhat, illetve többnek az átadás-átvételére is sor kerülhet. Egyes esetek azzal a következménnyel járnak, hogy az üzem „üzemi tanács-képessége” is megszűnik, míg mások nem feltétlenül hozzák magukkal e következményt. Az irányelv szabályai az előbbi esetekre irányulnak, ugyanis az utóbbiak nem járnak a munkavállalói képviselő megszüntetésének következményével. A munkavállalói képviselők munkajogi védelmének szabályai 1977. óta változatlanok és nem is vetettek fel (sem a közösségi jogban, sem a tagállamok jogában) érdemleges értelmezési problémát.

**34.** A 7. cikk a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Ezek 1998-ban több, ám kevésbé jelentősnek mondható vonatkozásban módosultak. A módosítás érintette a munkáltatói kötelezések esedékességét, illetve tartalmát is. A tagállamok alapvetően eltérő munkavállalói képviselői rendszerei miatt azonban változatlanul nyitva maradt a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség szankcionálásának kérdése. A már a hetvenes évek közepén (a Gazdasági és Szociális Bizottságban) felmerült elképzelés, hogy a munkavállalók képviselői kényszeregyeztetési (döntőbírói) eljárásban érvényesíthessék jogaikat, az 1998. évi módosítás során sem tudott utat törni magának. (Ebből folyóan a hatékony szankcionálás csak a közösségi jog általános elveire támaszkodhat.) Említésre méltó még, hogy a 2002/14/EK irányelv időközben meghatározta a tájékoztatás és konzultáció fogalmát, ami az irányelv alapján megalkotott nemzeti szabályok tekintetében is irányadó. Az 1998. évi módosítás a (hatályos) 7. cikk (4) bekezdésébe olyan szabályt iktatott, ami a kilencvenes évek végétől más irányelvekben is megtalálható. Célja a kötelezettségek megkerülésének kizárása olyan tényállásokban, amelyekben a munkáltató szervezetét vagy működését érintő döntést nem maga a munkáltató hozta, hanem a tulajdonosi (ellenőrzési) jogot gyakorló vállalkozás. E körben gyakoriak a nemzetközi (multinacionális) viszonylatban megszületett döntések is.

## ***2. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a magyar munkajogban***

**35.** A magyar kereskedelmi forgalomban a XIX. század végén elszaporodni látszottak a kereskedelmi üzlet átruházása körében azok az ügyletek, amelyek az üzlet hitelezőinek, illetve ezzel általában a

kereskedelmi forgalomnak az érdekeit súlyosan sértették. A törvényalkotás – több kísérletet követően – az 1908. évi LVII. törvénycikkkel kísérlete meg e hitelezővédelmi szempont érvényesítését. Az említett törvény szakított a kereskedelmi üzlet átvétele körében fennállott korábbi szabályozással és az üzlet átvevőjének felelősségét állapította meg mindazokkal a követelésekkel szemben, amelyeket az átvevő ismert vagy a rendes kereskedő gondossága ismernie kellett. Amint azt – ismereteim szerint az utóbbi évtizedek magyar munkajogában egyedülként – feldolgoztam, e követelések körében már közvetlenül az 1908. évi jogalkotást követően megjelentek a kereskedelmi alkalmazottak szolgálati viszonyai. A '30-as évekre a korabeli magánjogban (munkajogban) az említett, a kereskedelmi jogból származó jogtételt az ipari és gyári alkalmazottak jogviszonyaira, illetve általában a szolgálati viszonyokra korlátozás nélkül alkalmazták. Azt is mondhatjuk tehát, hogy az üzlet átruházás kereskedelmi jogból származó jogintézménye általános alkalmazást nyert a munka magánjogában. Figyelemre méltó, hogy a kapcsolódó társadalombiztosítási jogalkotás és a kapcsolódó jogalkotás szintén konzekvensen alkalmazta a munkajogviszonyhoz kapcsolódó járulékgigények tekintetében az üzemutód felelősségének intézményét.

**36.** A szocialista munkajog időszakában egészen a '80-as évekig a munkáltatói alanycsere gondolata, legalábbis az üzem (gazdasági egység) átruházásához kapcsolódóan nem jelent meg sem a tételes jogban, sem a jogalkalmazásban. Ebben az időszakban a munkáltató megváltozását az áthelyezés jogintézményével igyekezett kezelni a munkajog.

**37.** A '80-as évek végének, '90-es évek elejének gazdasági-politikai rendszerváltása új megvilágításba helyezte a munkáltatói jogutódlás (alanycsere) intézményét. Mind gyakrabban került sor a korábbi szocialista állami vállalatok üzemének, üzleteinek különböző jogcímenek való átadására-átvételére. Ezek az ügyek rendszerint privatizációs helyzetekben jelentkeztek.

**38.** A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása 1992. november 26. napján látott napvilágot (közvetételre 1993. februárjában került sor). Az állásfoglalás azt a jogtételt fejtette ki (az Mt. 86. § rendelkezésére támaszkodva), hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnés a munkajogviszonyt nem érinti, e tétel vitathatatlan volt, ám a LB azt is rögzítette, hogy az általános jogutódlással azonosan minősül ebből a szempontból az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodással alapuló átvétele, különösen adásvétel, csere, valamint egyéb kötelmi ügyletek, illetve gazdasági társaságba való vagyronbevitel révén – a munkavállalók továbbfoglalkoztatásával. Látható, hogy az állásfoglalás új jogtételt sajátos analógiát alkalmazott, hiszen az általános jogutódlással – munkajogi szempontból – minden tekintetben azonosan kezelte az ún. különös jogutódlási eseteket, azaz lényegében azokat a tényállásokat, amelyeket az Európai Bíróság gyakorlata alapján a gazdasági egység átadása-átvétele eseteinek nevezhetünk. Amint azt dolgozatomban bemutatom, az említett kollégiumi állásfoglalás rendkívüli gyakorlati visszhangot váltott ki. Egy ízben alkotmánybírói döntés tárgyát is képezte; az Alkotmánybírók azonban az állásfoglalás alkotmányossági megítélését visszautasította. Különös problémát okozott mind az elméletben, mind a gyakorlatban az állásfoglalásnak a munkavállalók továbbfoglalkoztatására vonatkozó fordulata. Az a látszat keletkezett ugyanis, hogy a továbbfoglalkoztatás a munkajogviszonybeli jogutódlás feltétele. Meg kell állapítanom, hogy noha az állásfoglalás nyelvtani értelmezéséből tényleg ez folyik, azonban a '90-es évek hazai bírói gyakorlata soha nem helyezkedett erre az álláspontra. Az állásfoglalás meghatározó jelentőségűnek bizonyult a '90-es évek magyar joggyakorlata számára. E joggyakorlatot a dolgozat részletesen áttekinti, rámutatva a legalapvetőbb jogalkalmazási problémákra (a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megalapozó ügyletekre, a jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek automatikus átszállására, a munkavállalónak a jogutód felé való teljesítést megtagadó nyilatkozatára, a kártérítési igények sorsára, valamint a kollektív szerződés intézményét érintő jogalkalmazási kérdésekre). Megítélésem szerint a kollégiumi állásfoglalás összességében visszaható hatályú és contra legem jellegű volt, ám ennek ellenére előremutató, a korabeli gyakorlat által élesen felvetett problémákat lényegében európai munkajogi megközelítésben kezelő jellege vitathatatlan.

**39.** Az állásfoglalás, illetve az annak nyomán kialakult és stabilizálódott bírói gyakorlat – utólag jól láthatóan – mély nyomokat hagyott a magyar munkajogi jogalkotásban is. A tételes jog napjainkig őrzi az állásfoglalásnak az általános jogutódlást és az üzemátszállást (különös jogutódlást) azonosan kezelő

szemléletét. Ennek a körülménynek a hatályos tételes jogi szabályok alkalmazása és értelmezése szempontjából is kiemelkedő jelentősége van, hiszen a tételes jogban a '90-es évek végétől megjelenő szabályok nem hoztak alapvető fordulatot a munkáltatói jogutódlási esetek megítélésében.

**40.** A dolgozat részletesen áttekinti a munkáltatói jogutódlás magyar tételes jogi szabályozásának alakulását. Ennek első lépése az 1997. évi LI. tv. volt, ezt követte 2003. évi XX. tv., illetve kisebb súllyal a 2003. évi CXVIII. tv, valamint a 2005. évi CLIV. tv. A dolgozatban külön is figyelmet szenteltem az 1997. évi LI törvény nyomán kialakult (illetve tulajdonképpen töretlenül folytatódott) joggyakorlatnak, áttekintve e körben különösen a megállapodás fogalmának erősen kiterjesztő értelmezését, valamint az ún. feladat-ellátás átvétele kapcsán kialakult jogalkalmazási álláspontot.

**41.** A dolgozat II. részének V. fejezete az említett jogalkotási lépések nyomán kialakult hatályos magyar munkajog munkáltatói jogutódlási intézményrendszerét dolgozza fel. E körben elsőként a magyar jogutódlási konstrukció jellegzetességére mutatok rá (amely a LB kollégiumi állásfoglalásának szemléletét őrzi). Ez abban foglalható össze, hogy az általános jogutódlás és az üzemszállás jogkövetkezményei minden tekintetben azonosak. A tételes jogban az egyetlen differenciáló szabály az Mt. 85/A. § (2) bekezdésében található 2006. január 1. napi hatállyal. Az általános differenciálatlanságnak a következménye az, hogy a jogutódlásra egyébként megállapított szabályok magától érthetődően nem alkalmazhatók valamennyi a jogutódlás alapjául szolgáló tényállásban. (Nem jöhet szóba pl. a munkáltatók együttes felelősségére vonatkozó szabályok alkalmazása vagy ugyanígy a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó sem.)

**42.** A tételes jogi szabályozás feldolgozásának alapját az Mt. 85/A. § (1) bek. a) és b) pontjaiban meghatározott tényállások elemzése képezi. Ennek során részletesen áttekintem mind az ún. általános jogutódlás magyar jogban ismert eseteit, mind a „gazdasági egység átszállásának” a 85/A. § (1) bek. b) pontjában meghatározott tényállásait. Az utóbbiakat érintő legáltalánosabb megállapítás az, hogy a jogalkotó azok megkonstruálása során irányelv-konform megoldás kialakítására törekedett. Ehhez képest ugyan egyes tényállási elemek meghatározása, illetve elhelyezése nem tekinthető szerencsésnek, ám úgy tűnik, hogy ez a jogalkalmazás számára nem okoz nehézséget, illetve nem vezet a közösségi jogszabályba ütköző joggyakorlathoz. A magyar joggyakorlattal kapcsolatban – ide értve az elmúlt 15 év joggyakorlatát – szintén azt állapíthatjuk meg, hogy az lényegében irányelv-konform.

**43.** A magyar munkajogban – egyezően az irányelv rendelkezésével – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapvető joghatása a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek ex lege (változatlan) átszállása. E joghatás mikénti szabályozását a dolgozat részletesen bemutatja, ideértve az átszállással érintett munkajogviszonyok körének problémáját, az ex lege átszállás konzekvenciáit egyaránt. A dolgozatban kitértem az említett automatikus joghatást alkotmányos szempontú kritikával illető nézetre is. Ez lényegében a foglalkozás szabad megválasztásának alkotmányos joga sérelmét látja az automatikus joghatás előírásában, illetve a munkavállaló ellentmondási jogának a magyar jogban való mellőzésében. Álláspontom az Alkotmánybírósághoz áll közelebb: a munkajogviszony megszüntetésének jogának a munkavállaló oldalán fennálló lényegében korlátlan lehetősége megítélésem szerint oda vezet, hogy alkotmányos alapjog sérelméről általában nem lehet szó. Ráműttem ugyanakkor arra, hogy ebből a szempontból a magyar munkajognak a határozott időre létesített jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályai koránt sem aggályosak.

**44.** Noha a hazai joggyakorlatban ilyen jellegű ügyekkel nem találkoztam, külön is érintettem a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások kérdését. Kifejezett tételes jogi szabály hiányában ezek vonatkozásában csak azt a következtetést engedhettem meg, hogy a munkajogviszony átszállása (a munkáltatói alany ex lege kicserélése) e jogviszonyokban nem eredményez automatikus alanycserét, hanem csupán a jogviszonyok megszüntetésének lehetőségét nyitja meg. Röviden érintettem a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás társadalombiztosítási jogi konzekvenciáit, valamint az egységes munkaügyi nyilvántartás körében érvényesülő jogkövetkezményeket.

**45.** A magyar munkajognak a munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó felmondásvédelmi intézményével összefüggésben arra a következtetésre jutottam, hogy az Mt. 89. § (4) bekezdése a hazai bírói gyakorlat fényében tulajdonképpen indokolatlan. Megítélésem szerint ugyanis e gyakorlat alapján az önmagában a jogutódlásra alapított munkáltatói rendes felmondás egyébként is jogellenes volna. Külön is érintettem a magyar munkajognak azt a jellegzetességét, hogy az mellőzte az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének átvételét. Úgy vélem, hogy az említett irányelvi rendelkezés hagyományos értelmezésével a magyar munkajog rendelkezései az átvételre vonatkozó kifejezett szabály hiányában is összeférnek. Sajátos problémát okoz ugyanakkor ebben a körben az, hogy az Európai Bíróság újabban a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek megváltozása esetén is fennállni látja a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazását. Amennyiben ez a megítélés uralkodóvá válik, úgy ez hazai jogalkotási lépést is igényel.

**46.** A jogelődnek a jogutóddal fennálló tájékoztatási kötelezettsége tárgyát tekintve valójában nem is munkajogi szabály. E tájékoztatási kötelezettség szabályozása megfelel a közösségi jog követelményeinek, azzal, hogy a köteletség megszegése a mögöttes kötelmi viszonyokban szankcionálható.

**47.** A jogelőd és jogutód munkáltató egyetemleges felelősségének szabálya a magyar munkajogban különös jogharmonizációs, illetve jogalkalmazási problémát nem vet fel. Ezzel szemben Európában is eredetinek tekinthető az Mt. 85/A. § (5)-(6) bekezdésében szabályozott kezesi felelősség intézménye, amely – legalábbis a jogalkotói szándék szerint – jelentősen erősíti a munkavállalói jogosulti pozíciót. Kétségtelen, hogy a kezesség polgári jogi szabályainak alkalmazása ide vezet, noha a joggyakorlatban nem talákoztam e szabály alkalmazásával.

**48.** Amint arra korábban rámutattam, az irányelv alkalmazásában már a kezdetektől fogva alapvető problémát okozott a munkáltatói fizetéképtelenség helyzetének megítélése. Bemutattam, hogy e körben több nemzeti jogban kivételes megoldásokat találunk és az Európai Bíróság gyakorlata nyomán maga az irányelv is kivételesen kezeli az említett fizetéképtelenségi helyzetet. A magyar munkajog nem élt az irányelv által biztosított lehetőségekkel, azaz – marginális jelentőségű és csekély számú kivétellel – a munkajog és a jogutódlás általános szabályait rendeli alkalmazni a munkáltatói fizetéképtelenségi helyzetekben.

**49.** A jogutódlás kollektív munkajogi intézményrendszere körében részletesen feldolgoztam a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség szabályait, rámutatva arra, hogy a magyar szabályozás általános jellege az irányelv által biztosított munkavállalói érdek veszélybe kerüléséhez vezethet. A munkavállalói képviselők kontinuitásának fenntartása érdekében megalkotott hazai szabályok megfelelnek az irányelv rendelkezéseinek, még akkor is ha néhány vonatkozásban ellentmondások, illetve gyakorlati alkalmazásuk meglehetősen nehézkes. A képviselők kontinuitásának biztosítása körében két alapvető tényállást különböztettem meg: egyrészt az üzemi tanács(ok) megszűnését, másrészt a jogutódnál működő üzemi tanács fennmaradását.

**50.** Az irányelv 3. cikk (3) bekezdése szabályozza a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának köteleességét. A magyar munkajog e vonatkozásban két jellegzetességet mutat fel. Az egyik – megítélésem szerint az irányelvbe ütköző – az, hogy a 40/A. § (1) bekezdés a fenntartandó munkafeltételek köréből kiveszi a munkarendet. A másik – ugyan az irányelvbe nem ütköző ám mindenképpen ellentmondásos – az, hogy a jogelőd és a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések kollíziója esetén munkajogunk a kedvezőbbet rendeli alkalmazni. Ez önmagában hordja a kollektív szerződéses egység áttörésének lehetőségét, illetve a „kollektív szerződésen alapuló diszkrimináció” megvalósulását. Noha hatályos jogunk már nem ismeri, említést tettem az üzemi megállapodás problémájáról is.

**51.** A dolgozat záró fejezete az ún. jogviszonyváltás kérdéseivel foglalkozik. Jogviszonyváltásnak azokat az eseteket tekintetem, amelyekben az Mt., a Ktv., illetve a Kjt. hatálya alatt fennálló jogviszonyok megszűnése mellett a munkavállaló másik törvény hatálya alatti munkáltatóval kerül

jogviszonyba – a munkáltató gazdasági egységének átadása-átvétele révén. Megítélésem szerint e tényállások a magán-munkajogi jogutódlással azonosak, amennyiben ezekben is szervezett erőforrások jogügylet alapján való átadására-átvételére kerül sor. Munkajogunkban e tényállások kezelésének sajátos problémáját az okozza, hogy a közszféra és a magánszféra közötti „átjárás” a hagyományos munkajogi jogutódlási koncepció mentén nem biztosítható. Megítélésem szerint az irányelv átvétele nem kívánja a magyar munkajogban a jogviszonyváltási szabályoknak azt a szemléletét, amely a korábbi munkavállalói (közalkalmazotti) státusz védelmét igyekszik biztosítani. A hatályos tételes jogi szabályozás elemzését megelőzően áttekintettem a '90-es évek közepétől napjainkig e jogviszonyváltási ügyek körében kialakult bírói gyakorlatot. Ennek tapasztalatai azt mutatják, hogy e szabályok beiktatására a magyar jogban feltétlenül szükség volt és úgy ítélték meg, hogy a közeli jövőben e jogviszonyváltási szabályok mind gyakoribb alkalmazást nyernek. A szabályok feldolgozása kapcsán rögzítettem, hogy a Kjt. 25/A. § 2003. évi módosításával a magyar munkajogban koncepcionális változás következett be. A jogalkotó ettől az időponttól egységes szemléletbe rendezte a jogviszonyváltási helyzeteket, azzal azonban, hogy a Ktv. hatálya alatti köztisztviselői jogviszonyok esetében a '90-es évek második felében kialakult szabályozás – egyébként jogpolitikai indokkal nehezen alátámaszthatóan – hatályban maradt. A vonatkozó jogszabályok indokolása ugyan arra utal, hogy erre a differenciálásra az irányelv átvételének sajátosságaiából került sor, azonban megítélésem szerint az irányelv európai bírósági alkalmazásából ilyen követelmények nem származnak.

**52.** A dolgozatban egyenként áttekintettem a lehetséges jogviszonyváltási tényállásokat, röviden utalva ezek legalapvetőbb tételes jogi és jogalkalmazási kérdéseire.

**53.** A dolgozat mellékletei a tárgyban európai és magyar bírósági határozatok táblázatos összefoglalását tartalmazzák.

## A Tézisekben felhasznált irodalom jegyzéke

- 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)
- Barnard, C.: *EC Employment Law*. Oxford, 2000, Oxford University Press.
- Berger, P. – Latxague, J.: *La transmission des entreprises*. Levallois Perret, é. n., Nouvelles Éditions Fiduciaries.
- 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.: *A szolgálati viszonyok sorsa az üzletátruházás és üzemutódlás során a magyar magánjogban*. In: *Jogtörténeti tanulmányok VII*. Pécs, 2001, PTE ÁJK.
- 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.
- 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)
- Blanpain, R. – Schmidt, M. – Schweibert, U.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden, 1996, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Bourn, C.: *The Transfer of Undertakings in the Public Sector*. Aldershot, Brookfield, 1999, Ashgate.
- 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.
- Debong, B.: *Die EG-Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche beim Betriebsübergang*. Pfaffenweiler, 1988, Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Deakin, S. – Morris, G.: *Labour Law*. London, 1998, Butterwords.
- Engels, G. – Schmidt, I. – Trebinger, Y. – Linsenmaier, W.: *Betriebsverfassungsgesetz*. München, 2004, Verlag Franz Vahlen (Fitting).
- Felsner, M.: *Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmensübernahmen in Europa*. Frankfurt am Main, 1997, Peter Lang 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: Csöke A. (szerk.): *Csőd, felszámolás, végelszámolás*. Budapest, 2001, KJK-Kerszöv, 23.
- 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.
- 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.
- Jacobs, A. – Zeijen, H.: *European Labour Law and Social Policy*. Tilburg, 1993, Tilburg University Press.
- Gyulavári T.: *Az Európai Unió szociális dimenziójának története*. In: Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2004, OFA Kht.



- Hanau, P. – Steinmeyer, H. – Wank, R.: *Handbuch des Europäischen Arbeits- und Sozialrechts*. München, 2002, Verlag C. H. Beck.
- Heinze, M.: *Der Betriebsübergang in der Rechtsprechung des EuGH*. DB 1997/13., 677.
- 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.
- Hovánszky A.: *A munkáltatói jogutódlás törvényi definíciójának és a kapcsolódó joggyakorlatnak a hibái*. Cég és Jog, 2001/5.
- 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.
- Junker, A.: *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, 2001, Verlag C. H. Beck.
- Karagozsi, E.: *Les transferts d'entreprises en droit du travail*. Zürich, Bâle, Genève, 2003, Schultess Médias Juridiques SA.
- Kéler T. – Straub S. – Schwickler R.: *A szolgálati jogviszony*. Budapest, 1929, TÉBE Kiadóvállalata.
- Kiss Gy.: *A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemszervek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében*. JK 1995/437.
- Kiss Gy.: *Munkajog*. Budapest, 2005, Osiris Kiadó.
- 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.
- Lehoczkyné Kollonay Cs.: *A magyar munkajog I*. 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.
- Löw, F.: *Die Betriebsveräußerung im europäischen Arbeitsrecht*. Frankfurt a. M., 1991, Peter Lang Verlag.
- 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.
- Meyer, H.: *Der Tatbestand des Betriebsübergangs nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts*. Frankfurt a. M., 2004, Peter Lang Verlag.
- 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.
- Paillusseau, J. – Caussain, J. – Lazarski, H. – Peyramaure, P.: *La cession d'entreprise*. Paris, 1993, Dalloz.
- Pélissier, J. – Supiot, A. – Jemmaud, 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.
- 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. –
- Radnay J.: *A munkaviszony*. In: Radnay J. (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. 3. kiadás. Budapest, 2005, hvgorac, 114/14. (Radnay 2005b)
- Ray, J.-E.: *Mutations de l'entreprise et modification du contrat de travail*. Paris, 2000, Editions LIAISONS.

- Reisner, P.: *Neues vom Betriebsübergangsbegriff*. ASoK 2002/77.
- Sargeant, M.: *New Transfer Regulations*. ILJ 2002/1., 31.
- Sárközy T.: *Rendszerváltozás és a privatizáció joga*. Budapest, 1997, MTA.
- Schmidt, M.: *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*. Baden-Baden, 2001, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Simkó Á.: *Az átalakulás*. In: Sárközy T. (szerk.): *A privatizáció és az átalakulás joga*. Budapest, 1993, hvgorac, IV. Rész.
- 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.
- Szladits K.: *Jogutódlás*. In: Szladits K. (főszerk.): *Magyar magánjog*. (Első Kötet. Általános Rész, Személyi Jog). Budapest, 1941, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- 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.
- 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 Betriebserberwerber*. In: Haverkate, G. – Weiss, M. – Huster, S. – Schmidt, M. (Hrsg.): *Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU*. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft, 153.
- Willemsen, H. J.: *Gestaltungsformen der Unternehmensumstrukturierung/-übertragung und ihre arbeitsrechtliche Relevanz*. In: Willemsen, H. J. – Hohenstadt, K.-S. – Schweibert, U. (Hrsg.): *Umstrukturierung und Übertargung von Unternehmen*. München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 5.
- Windt, J.: *Die Neukonstruktion des Tatbestands des Betriebsübergangs*. Berlin, 2005, Duncker & Humblot.
- Zöllner, W. – Loritz, K.: *Arbeitsrecht*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

**A szerző publikációinak jegyzéke**

*(A dolgozat tárgyához kapcsolódó közleményeket félkövér szedés jelzi.)*

- A kollektív megállapodások egyes kérdései, különös figyelemmel a német munkajogra. Pécs, 1991. (A Magyar Munkajogi Társaság pályázatára benyújtott pályamű)
- Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Pécs, 1992, Régió Kiadó. (Társszerző: Kiss György)
- Társadalombiztosítási jog. Több, átdolgozott kiadásban, legutóbb: Pécs, 2001, FEEFI Kiadó. (Társszerző: Hatvani Zsolt)
- Szociális és foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban. In: EU-integráció – önkormányzatok. Budapest, Önkormányzati Szövetségek Tanácsa, 1998.
- A munkáltatói jogkör: az utasítási jog. Cég és Jog 1999/7-8. (Társszerző: Bankó Zoltán)
- A tanulmányi szerződés. Cég és Jog, 2000/4. (Társszerző: Bankó Zoltán)
- A munkáltató és a munkavállaló versenytilalmi megállapodása. Cég és Jog, 2000/5. (Társszerző: Bankó Zoltán)
- **A kereskedelmi alkalmazottak helyzete az üzletátruházás során. Pécs, Tudományos Dialóg, Jogtörténeti Különszám, 2000.**
- Munkajogi Kézikönyv. Több, átdolgozott kiadásban, legutóbb: Budapest, Saldo Kiadó, 2001. (Társszerzők: Kiss György, Bankó Zoltán)
- A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége. In: Az Európai Unió munkajoga. Budapest, OSIRIS Kiadó, 2001.
- Az Európai Üzemi Tanács vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló más eljárás. In: Az Európai Unió munkajoga. Budapest, OSIRIS Kiadó, 2001.
- **A munkavállalói igények védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. In: Az Európai Unió munkajoga. Budapest, OSIRIS Kiadó, 2001.**
- Munkajog. Pécs, Penta Unió Kiadó, 2001. (Társszerzők: Kiss György, Bankó Zoltán)
- **A munkajogi jogutódlás. Pécs, PTE ÁJK, IURA, 2001/3.**
- Hatályos munkajogunk rendszere. In: Munkaügyi jogszabályok. Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 2000.
- Európai közösségi szociálpolitika és munkajog az ezredfordulón. In: EU-integráció – önkormányzatok. Budapest, Önkormányzati Szövetségek Tanácsa, 2001.
- Változnak a fiatal munkavállalókra és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályok. Cég és Jog, 2001/4. (Társszerző: Bankó Zoltán)
- **A szolgálati jogviszonyok sorsa az üzletátruházás és üzemutódlás során a magyar magánjogban. Pécs, PTE ÁJK, Jogtörténeti Tanulmányok 2001.**

- **A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában. In: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás. Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002.**
- Ungarisches Arbeitsrecht. Pécs, Dialóg Campus Kiadó, megjelenés alatt.
- A nemzetközi (kollíziós) munkajog. In: Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon. Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 2002.
- A külföldiek jogállása a magyar társadalombiztosítási jogban. In: Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon. Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 2002.
- A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatása az individuális és kollektív munkajogi megállapodásokra. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004.
- Bevezetés a munkajogba. 2. átdolgozott kiadás. Pécs, JUSTIS Kiadó, 2002. (Társszerző: Kiss György, Bankó Zoltán) (3. kiadás: 2005.)
- **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, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.**
- A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának vállalati megítélése. Munkaügyi Szemle, 2002/11. és 2002/12. (társszerző: László Gyula)
- A munkavállalók szabad mozgása. In: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből (A munkavállalók szabd mozgása). Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 2004.
- **A közösségi munkajog. In: Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, OFA, 2004. (Társszerző: Kiss György, Bankó Zoltán)**
- **Az Európai Unió munkajoga. In: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből (A munkavállalók jogai). Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 2005. (Társszerző: Bankó Zoltán)**
- **A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében. In: A gazdasági struktúraváltás európai munkajogi problémái II. (Tanulmány a magyar munkaügyi bírák európai felkészítése körében). Budapest, Rodin Kiadó, 2005.**
- **A jogelőd munkáltatónál végrehajtott bérfejlesztés hatása a jogutódnál továbbfoglalkoztatottakra. Munkaügyi Értesítő, 2005/4.**
- **A Munka Törvénykönyve Kommentárja. Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2005. (Társszerző: Kiss György, Bankó Zoltán, Gyulavári Tamás)**
- A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatása az individuális és kollektív munkajogi megállapodásokra. Budapest, OFA Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, 2005. (Társszerző: László Gyula)
- Az Európai Bíróság újabb ítéletei (a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről). Orvosok Lapja, 2005/10.
- **Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban. In: Liber Amicorum. Studia Ida Hágelmayer dedicata. Budapest, ELTE ÁJK, 2005.**

- Tizenharmadik vagy nulladik. A tárgyilagos mérlegelésen alapuló ésszerűség és ésszerűtlenség. Fundamentum 2005/4. (Társszerző: Kiss György)
- Bevezetés a társadalombiztosítási jogba. Pécs, JUSTIS Kiadó, 2006. (Társszerző: Bankó Zoltán, Kajtár Edit)