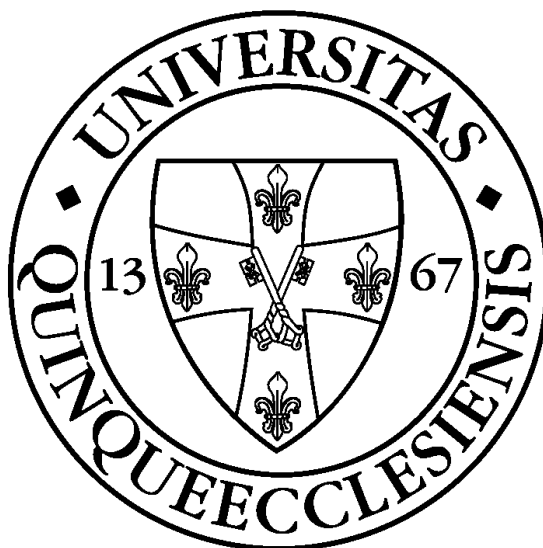


Pécsi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Bokor- Szőcs Izabella

*Munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező
változás esetén a 23/2001/EK irányelv és a romániai szabályozás
tükrében*

Doktori értekezés



Témavezető
Dr. Berke Gyula
Pécs 2022

Munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a 23/2001/EK irányelv és a romániai szabályozás tükrében

Tartalom

Bevezetés

I. Rész: A gazdasági egység átruházása az európai jogban

1. Az európai munkajog alakulása
2. Az irányelv keletkezésének körülményei
3. Az irányelv hatálya
 - 3.1. Személyi hatály
 - 3.1.1. A munkavállaló meghatározása
 - 3.1.2. A közalkalmazottak/köztisztviselők kérdése
 - 3.2. Az irányelv tárgyi hatálya
 - 3.2.1. Identitását őrző gazdasági egység
 - 3.2.1.1. Spijkers ügy értékelése
 - 3.2.1.2. Az identitását őrző gazdasági egység, mint melléktevékenység
 - 3.2.1.3. Cégcsoporton belüli identitás megőrzése
 - 3.2.1.4. A gazdasági egységek jellegének jelentősége
 - 3.2.1.3. Munkaerőn alapuló gazdasági egységek
 - 3.2.1.3.1 A Smidt ügy értékelése
 - 3.2.1.3.2. A Merckx ügy: A Schmidt tendencia folytatása
 - 3.2.1.3.3. A Süzen ügy mint fordulópont
 - 3.2.1.3.4. A munkaerőn alapuló gazdasági egységek fogalmának konszolidációja
 - 3.2.1.3.5. A szervezeti egység fogalma az átruházás előtt és után
 - 3.2.1.4.6. A munkaerő kölcsönzésével foglalkozó gazdasági egységek átruházása
 - 3.2.1.3.6. Összegzés
 - 3.2.1.4. Eszközigényes tevékenységek
 - 3.2.1.4.1. Iskolapéllda: Az Oy Liikenne Ab ügy
 - 3.2.1.4.2. A materiális javak átszállása. Tulajdon vagy használat?

3.2.1.4.3. Eszközöigényes gazdasági egység átruházása eszközök nélkül. A Grafe döntés értékelése.

3.2.1.4.4. Összegzés

3.2.1.6. Ügyfélkör átvétele

3.2.1.7. Tevékenység megszakítása

3.2.1.8. A gazdasági egység identitásának eleme: a tartósság

3.2.1.10. Összegzés

3.2.2. Jogügyletek, amelyek az irányelv hatálya alá tartoznak

3.2.2.1. A szerződés megszűnése

3.2.2.2. Kiszervezés és visszaszervezés

3.2.2.3. Közigazgatási döntés

3.2.2.4. Összegzés

3.3. Az irányelv időbeli hatálya

3.4. Az irányelv területi hatálya

4. Az irányelv által előírt jogkövetkezmények.

4.1. Az átszállás időpontja

4.2. Ex lege átszállás

4.3. A munkajogviszony változatlan átszállása

4.4. Widerspruchsrecht

4.5. Kapcsolódó munkaviszony ami a gazdasági egység fogalmához kapcsolódik

4.6. ISS Facility Service döntés

4.7. Egyetemleges felelősség

4.8. Munkaviszony megszüntetése

4.9. A kollektív szerződések hatálya

4.9.1. Az Alemo- Herron ügy

4.10. A tájékoztatási kötelezettség

5. A fizetéseképtelenségi eljárás helyzete az irányelv fényében

5.1. A pénzügyi szolgáltatások nyújtó gazdasági egység fizetéseképtelenségének kérdése

5.2. Összegzés

6. Záró rendelkezések

7. Az ügyek hálózatzvizualizációs ábrázolása

7.1. A kapcsolathálóról általában

7.2. Hálózatabrák alkalmazása az ügyekre

7.3. A módszertan leírása

7.4. Az ügyek presztízsének hálózatzvizualizációja

7.5. Az ügyek befolyásának hálózati vizualizációja

7.6. Összegzés

II. Rész: A gazdasági egység átruházása a román jogban

1. A román szabályozás

1.1. Történeti áttekintés

1.2 A privatizáció kapcsán felmerült gazdasági egység átruházása

1.3. A 67. számú 2006. évi Törvény, amely az irányelv előírásait veszi át

1.4. Összegzés

2. A román bírói gyakorlat áttekintése

2.1. Közigazgatási átszervezés kizárása a szabályozás hatálya alól

2.2. A gazdasági egység átruházása az erre alkalmas jogügylet szempontjából

2.3. A kollektív szerződések kérdése

2.4. Az ex lege átszállás

2.5. A Termoficare ügyek

2.6. Összegzés

I. rész: A gazdasági egység átruházása az európai munkajogban

1. Az európai munkajog alakulása

Az Európai Unió munkajogát évtizedek óta a szociális és gazdasági érdekek közti egyensúly keresése jellemzi. Annak ellenére, hogy két olyan jelentéssel is találkozhatunk, amelyek az EU szociálpolitikájának létrehozását fölöslegesnek tartották. A Római szerződés alapjait képező Ohlin jelentés¹ és Spaak jelentés² szerint is a tagállamok jogharmonizációja³ indokolatlan a szociális kérdések területén. Franciaország volt az egyetlen állam, amely szorgalmazta a jogharmonizációt, mivel úgy vélte, hogy a nemzeti szociális háló, amely sokkal hatékonyabb, mint a többi tagállamé, több költséggel jár, amely a francia termékeket versenyképtelenné teszi a közösségi piacon. Az európai szociális jog bevezetését az 1970-es évekbeli olajválság váltotta ki. Az 1972-es párizsi csúcson a tagállamok a szociális jog terén több témában is közösségi szintű jogalkotást szorgalmaztak és elfogadták a Szociális Nyilatkozat nevű dokumentumot, majd 1974-ben megszületett az EGK Szociális Akcióprogramja, amely alapelveként szögezte le, hogy a szociális biztonság a gazdasági növekedéssel egyforma jelentőségűvé kell válnia.⁴ A dokumentum több mint harminc intézkedést fogalmaz meg. Ezt követően léptek hatályba a kollektív elbocsátásra, gazdasági egység átruházására, munkáltatói fizetéseképtelenségre, nemek közti egyenlő bérezésre, munkavállalási jogra, munkavállalói szakképzésre, munkavállalói előléptetésre és munkafeltételekre vonatkozó szabályozások.⁵ A szabályozások alapjául a Római szerződés 100., 119. és 235. cikke szolgált. A szakirodalom ezt az európai integráció „emberi arcának” nevezi.⁶

A '70-es évek szociális és munkajogi harmonizációját az élet és munkakörülmények közösségi szintű megvalósítása indokolta, valamint a munkaerőáramlás, amely a szabad piac létrehozását erősítette. Amint fentebb is említettem, ekkor születtek meg a legfontosabb munkajogi és szociális irányelvek, így a Európa szociálpolitikai aranykoraként is emlegetik ezt az időszakot.

¹Gyulavári, 2004, 20. Az Ohlin- jelentés szerint azok az államok, amelyek esetében a bérezések magasabbak, a szociális háló is erősebb, így nem kell félniük a többi állam szintjén fennálló alacsonyabb bérezéstől és alacsonyabb szociális hálótól, mert nem jelentenek számukra versenytársat. Ezért nem szükséges a tagállamok közti jogharmonizáció szociális kérdésekben.

²Bár a Spaak- jelentés is indokolatlannak véli a szociális jog harmonizációját, mégis egy fokozatos szabályozási közeledést ajánl a tagállamok számára a nők és férfiak bérezésének kiegyenlítése, a munkahét hossza és a fizetett szabadságok terén. Ezek a területek azért mégis fontos pillérei a ma ismert európai munkajognak, így nem tartom elhanyagolhatónak megemlíteni.

³ A tagállamok álláspontja is ugyanez, kivételt képez Franciaország integrációirányú magatartása.

⁴Prugberger, 2008, 15.

⁵Eichenhofer, 2018, 37.

⁶Bogg-Costello-Davies, 2016, 26.

A szociális jogközelítés európai igényét a Bizottság és Olaszország közti ügy jól illusztrálja.⁷ Olaszország nem megfelelően valósította meg a 75/129/EGK irányelv előírásait, ezért elmarasztaló ítélet született az olasz állam ellen, amelyben az áll, hogy a közös piacra közvetlen hatással lehet a szociális haladás.

1989 szintén fordulópontot jelentett az európai szociális jogok kapcsán, mivel 11 tagállam elfogadta a „A Munkavállalók Alapvető Szociális Jogainak Közösségi Chartája” című dokumentumot, amely által szerették volna egyenlő mértékben kezelni a közösség gazdasági és szociális vonatkozásait, ezt a közösség szociális alkotmányának titulálták, viszont az Egyesült Királyság és Írország elutasították ennek jogi erőre emelését. A chartának rendelkezéseit viszont a későbbiekben az Európai Unió Bírósága támpontként használta, valamint számos másodlagos közösségi jogszabály és akcióprogram vezethető vissza ennek rendelkezéseire.⁸

Az európai szociális jog szabályozásának a kettős érdekeltiségét, gazdasági és szociális (integrációorientált) talán legjobban a süti analógián keresztül lehet megérteni. A gazdasági rációkat a süti mérete foglalkoztatja, míg a szociális rációt a süti szeleteinek elosztása. Néha úgy tűnik, hogy az Európai Unió Bírósága sem érti teljes mértékben ezt a dualizmust⁹, például a Macroton¹⁰ vagy a Porto di Genoa¹¹ ügyek esetében.

Két újabb irányzattal találkozhatunk európai szociális szabályozás kérdéskörében. A „Third Way” elmélet arra törekszik, hogy szintézist keressen a gazdasági és szociális érdekek között valamint a piac és az állam között.¹² A második elmélet a „Flexicurity”, melynek, ahogy a neve is sugallja, célja a biztonság és flexibilitás közti metszéspontot megtalálni, viszont ez a kifejezés is tulajdonképpen az gazdasági és szociális oldal közti kiegyezésre utal.¹³ A Lisszaboni stratégia, amely erősen ambíciós jellegével túl nagy elvárások elé állította a tagállamokat, kudarcba fulladt.¹⁴ Természetesen ehhez leginkább a 2008-as gazdasági válság járult hozzá, amely következtében 2009-re az átlag bruttó hazai termék 4%-ot esett, a munkanélküliség 10%-ra növekedett és a nemzeti

⁷91/81. Commission v. Italy

⁸Gyulavári- Kardos, 1999, 11.

⁹De Vos- Barnard, 2009, 27

¹⁰C-41/90 Höfner and Elser v. Macroton. A Bíróság úgy döntött, hogy a német Munkaügyi Hivatal nem tarthatja meg a monopol helyzetét a munkaerő elhelyezése kapcsán, mivel visszaél a domináns pozíciójával, annak ellenére, hogy a magas kereslet miatt nem tudja ellátni a munkáját és tolerálja az illegálisan privátban működő fejező cégeket. Mindennek ellenére a Bíróság nem tett említést a létező szabályozás háta mögött lévő szociális érdekekről, nevezetesen arról, hogy a privát fejező cégek a legjobban fizető kliensekkel fognak szerződni és nem pedig az amúgy is hátrányos helyzetben lévő munkakeresőkkel.

¹¹C-179/90 MerziConvenzionali Porto di Genova v. SiderurgicaGabrielli. A Bíróság, annak ellenére, hogy megállapítja azt a tényt, hogy az olasz törvény, amely szerint a kikötőkben kizárólag a olasz állampolgárok dolgozhatnak, ellentétben a a közösségi szabályozásokkal, de nem beszél a kikötőkben dolgozó munkavállalók szociális érdekeiről, pedig az ügy kapcsán többek között az alkalmi munka kérdése is felmerül.

¹²Fredman, 2006, 44.

¹³Bizottság COM(2007)359 “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through Flexibility and Security.

¹⁴2009 júniusában a svéd miniszterelnök, FrederikReinfeldt, elismeri, hogy a Lisszaboni stratégia kudarcba fulladt.

gazdaságok átlagosan 7%-os deficitet mutattak. Az EU2020-as programnak válaszolnia kellett valamilyen formában a kialakult helyzetre, így három pillérre építkezett az új stratégia, amely már realistább elvárásokat állít, mint a Lisszaboni Stratégia.¹⁵ Az első pillér az okos fejlődés, amely a gazdaságon alapuló tudást és innovációt propagálja, a második a már eddig is ismert fenttartható fejlődés, a harmadik pedig inkluzív fejlődés, amely egy szociális és területi kohézió általi magasan foglalkoztatott társadalmat jelent.

Az Európai Unió munkajogának helyes tagállami alkalmazása céljából nem elhanyagolható a 2019-ben létrejött, pozsonyi székhelyű ELA (Európai Munkaügyi Hatóság), amelynek feladatai a következők: a munkavállalók és munkáltatók tájékoztatása jogaikról és kötelezettségeikről, az Európai Unió munkajogának határokon átnyúló alkalmazása és a tagállamok közti ilyen jellegű együttműködés elősegítése, valamint a munkaügyi jogviták mediálása a tagállami hatóságok és a munkaerőpiac között.

Az Európai munkajognak új kihívásokra kell válaszolnia a következő időszakban. Egyrészt a munkaerő migrációja és integrációja, másrészt a digitalizáció és a klímakérdések lesznek meghatározóak a szakirodalom szerint¹⁶. Továbbá egy új kihívást jelent a koronavírus által okozott károk helyreállítása úgy a gazdaságban, mint a munkaerőpiacon is. A munkahelyek jelentős résznek elvesztése egyes piaci szektorokban, az utazási korlátozásoknak köszönhetően a munkaerő migrációja, főként a szezonmunka, nagymértékű csökkenése, a távmunka hirtelen népszerűsége, a digitalizáció, olyan befolyásoló tényezők, amelyek hirtelen felborították az előrejelezhető irányokat.

Dolgozatom célja a munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetét bemutatni úgy az Európai Unió jogának és ítélkezési gyakorlatának, mint a román nemzeti jogszabályokat és ítélkezési gyakorlatokat figyelembe véve.

2. Az irányelv keletkezésének körülményei

2.1. Előzmények

A gazdasági egységeken belüli irányítás változása vagy a fúziós ügyletek által létrejött tőkekoncentrációs folyamatok szabályozása elsősorban gazdasági megfontolások mentén jönnek létre, viszont az ezek által megvalósított folyamatok kétségtelenül hatással vannak a munkaerő sorsára. Az EGK gazdaságpolitikája a '70-es években arra irányult, hogy minél kedvezőbb feltételeket teremtsen a tőkekoncentrációs folyamatoknak, az amerikai és japán verseny ellensúlyozása érdekében. A részvénytársaságok határokon átnyúló fúziójának szabályozásakor, már

¹⁵Barnard, 2012,112

¹⁶ The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3/2019, 303.

1972-ben¹⁷, a tagállamok által felállított bizottság megállapította, hogy ezen ügyletek megvalósításakor szükséges szabályozni a munkavállalók védelmét is. A munkaszerződések jogutódlásának kérdése közösségi szinten a Goldman-jelentés¹⁸ kapcsán merült fel először társasági jogi kérdéskörben. A részvénytársaságok nemzetközi összeolvadása volt a jelentés témája és ennek a 30. cikkében található rendelkezése szerint a beolvadó társaság által létesített munkajogviszonyok is változatlan tartalommal szállnak át a jogutód befogadó társaságra. A bizottság Goldmann, francia elnökéről kapta nevét, illetve az általuk kidolgozott jelentés is a Goldman-jelentés nevet viseli. A jelentést már 1972 szeptemberében előterjesztették, viszont a Bizottság csak 1985-ben tette közzé. A tőkekoncentrációs folyamatok során a munkavállalók gyakorta elvesztették munkahelyeiket, így mérlegelni kellett a gazdasági egységek megfontolásai és a munkavállalók érdekei, valamint a régióban kialakulható munkanélküliség között. Ugyanakkor a RSZ akkori 117. cikkében az élet és a munkakörülmények javítása érdekében a tagállamok együttműködést vállaltak.

Az 1972-es Párizsi Csúcstalálózót követő 1974-es Szociális Akcióprogram egy jogalkotási tervet és egy cselekvési programot is lefektetett, amelynek következtében több irányelv is született¹⁹. Az Akcióprogramban már konkrét előírásokat találunk arra nézve, hogy a munkavállalók érdekeit figyelembe kell venni összeolvadáskor, tőkekoncentrációs lépésekkor és racionalizálási intézkedésekkor. A Csúcstalálkozóznak és az Akcióprogramnak köszönhető több irányelv is, ide sorolható a csoportos létszámcsoökkentésről (75/129/EGK), a vállalatok átruházásáról (77/187/EGK) és a munkáltatói fizetésektelenségről (80/987/EGK) irányelv. Annak ellenére, hogy mindhárom irányelv érzékelhetően munkavállaló- védelmi illetve szociálpolitikai problémákra vonatkozik, jelentős gazdasági hatást is kiváltottak. Ugyanakkor mindhárom irányelv a Római Szerződés akkor hatályos 100. cikkére támaszkodott, amely a közös piac vagy létrehozására vagy működésére vonatkozó közvetlen hatású intézkedéseket írt elő²⁰. A 77/187/EGK irányelv a második munka- és szociálisjogi jogszabály volt, amelyet az EGK tagállamok megszavaztak. Ekkor a tagállamokban létező gazdasági egység átruházására vonatkozó szabályok változatosak voltak.

2.2. A Bizottság javaslata, a Parlament és a Szociális és Gazdasági Bizottság állásfoglalása

A Bizottsági javaslat, amely következtében a 77/187/EGK irányelv megszületett, 1974 május 29-én lett közzétéve. A javaslat a Szociális akcióprogram által megfogalmazott munkavállalói szempontokra és a RSZ 100. cikkére támaszkodott. A társasági egyesülésekre vonatkozó

¹⁷ OJ C 1985/23. 11.

¹⁸ 1973. évi EG- Bulletin melléklet.

¹⁹ Hungler/Gellérné/Petrovics/Dudás, 2020, 27.

²⁰ Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 91.

megállapodás stagnált, így a Bizottság szükségesnek látta ettől függetlenül, szabályozni a munkavállalók jogainak védelmét egyesülések, fúziók és üzemátruházások esetén²¹.

A javaslat 1. cikke meghatározza azokat a tényállásokat, amelyekre ennek hatálya kiterjed. Ide tartoznak társasági fúziók és olyan üzemátruházások, amelyek azzal következnek be, hogy az üzemet, termelési egységet, üzemszert vagy más munkaszervezeti egységet vagy ezek részeit személyek, személyek csoportja vagy vállalat más személyre, személyek csoportjára vagy más vállalatra átruház, úgy hogy az előző munkáltató helyébe új munkáltató lép. A jogügylet, amely alkalmas a tényállás megvalósítására a tulajdonjog átruházása, ugyanakkor a használati jog átadása bérlet, haszonbérlet, használatba adás vagy haszonélvezet alapítása is ide tartozhat.

A területi hatályra vonatkozóan a javaslat azt fogalmazza meg, hogy határokon átnyúló ügyletekkor is alkalmazandóak az előírások, valamint olyan esetekben is, amikor az átvett gazdasági egység az EGK területén található, viszont az átvevő harmadik állambeli entitás. A javaslat 3. cikkének (1) bekezdése fogalmazta meg a munkajogviszony²² automatikus, ex lege átszállásának elvét és úgy fogalmaz, hogy a munkajogviszony „minden további nélkül” átszáll a kedvezményezettre továbbá érvénytelennek nyilvánít minden olyan megállapodás lehetőségét, hogy a felek ezt a joghatást kizárják vagy korlátozzák²³.

A 3. cikk (2) és (3) bekezdése rendelkezett a kollektív munkaszerződések fenntartásáról. A javaslat elkülönítette az ágazati és a munkáltató által megkötött kollektív szerződéseket, viszont az irányelv végleges szövege már nem tartalmazott ilyen jellegű differenciálást. A 4 cikk az átruházás miatt történő munkaviszony felmondását tiltja, valamint a máig vitatott előírást tartalmazza, amely a munkafeltételek lényeges változását munkáltatói okoknak minősít, amennyiben emiatt szűnt meg a szerződés.

A 6. cikk a munkaviszony folyamatosságát erősíti meg, amely amúgy is következik az automatikus átszállás elvéből, a 7. cikk pedig a munkavállalók képviselőinek védelmét célozza, oly módon, hogy az általuk ellátott tevékenységet nem befolyásolhatja az átruházás ténye. A 8. cikk (1) és (2) bekezdése a tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget írja elő az átruházó és a kedvezményezett munkáltató számára, az átruházási ügyletet megelőző időpontban. A javaslat további részében a társadalombiztosítási üzemi pénztárak helyzetét kívánta szabályozni²⁴, valamint azt is leszögezte, hogy az irányelv a minimális követelményeket kívánja felállítani, így a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb intézkedéseket is bevezethetnek.

²¹ Alvensleben, 112, 95.

²² Fontos említeni, hogy nem a „munkaszerződést”, hanem a „munkajogviszonyt” szabályozza, így az átadást követő minden joghatásra (jogok és köteleességek átadására) kiterjed.

²³ Alvensleben, 1992, 99.

²⁴ Kivételt képeztek a nemzeti, állami szinten működő pénztárak.

Az Európai Parlament a javaslattal kapcsolatban 1975-ben foglalt állást²⁵. A 4. cikkkel kapcsolatban a Parlament tisztázni szeretne volna a „kényszerítő üzemi indok” fogalmát, amely a munkaszerződések felmondásához vezethet, illetve ki szeretne volna terjeszteni a munkáltató konzultációs kötelezettségét is erre a helyzetre, azonban ez egy olyan döntés, amelyet a munkáltató hivatott meghozni. Továbbá a tájékoztatás és konzultáció terén is meg szeretne volna állapítani, hogy az átruházás megvalósítása előtt mennyi idővel szükséges ezeket a kötelezettségeket teljesíteni. Azt javasolták, hogy ez az átruházás előtt minimum két hónappal valósuljon meg, ám nem volt tiszta, hogy az átruházás ideje a jogügyletre vagy a tényleges irányítás átvételére vonatkozik. Továbbá ezen előírás hatályba léptetése jelentős késedelmet és ezzel együtt gazdasági hátrányt okozott volna. A Parlament által javasolt, végül egy lényeges változtatás következett be, amely a tájékoztatás és konzultáció kötelezettségét kiterjesztette olyan helyzetekre is, amikor a munkavállalóknak nincs képviselőjük, így ilyenkor a kötelezettség közvetlenül a munkavállalókkal szemben áll fenn.

A javaslattal kapcsolatos állásfoglalás, amelyet a Gazdasági és Szociális Bizottság fogalmazott meg, szintén említésre méltó²⁶. Fontosabb pontjai az állásfoglalásnak a „kényszerítő üzemi intézkedések” meghatározására vonatkozott, olyan értelemben, hogy a Parlament javaslatával ellentétben ezzel nem értett egyet a GSZB, azonban a tárgyalási kötelezettséget a munkavállalókkal szükségesnek vélte az ilyen esetekben előforduló munkáltatói felmondáskor. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre vonatkozó két hónapos határidőt sem találta indokoltnak, mivel ez alaptalanul késleltethetné az átruházásokat, viszont azt javasolta, hogy „az átszállás bekövetkezése előtt kellő időben” megfogalmazást tartalmazza az irányelv. Végül pedig a GBSZ többséggel támogatta, hogy az irányelv az egyesületek kontrolljáról szóló irányelv-tervezet esetére is alkalmazandó legyen.

2.3. Az 1998-as évi módosítás

A Bizottság 1992-ben közzétett egy jelentést az irányelv alkalmazásának helyzetéről, illetve az Európai Unió Bírósága gyakorlatáról. A jelentés három részét különböztetjük meg: az első részben általános megállapításokat tesz az irányelv alkalmazásáról, a másodikban az Európai Unió Bírósága gyakorlatát tekinti át, a harmadik részben pedig vizsgálja a tagállamok által tett lépéseket az irányelvvé átvétele céljából. A Bizottság két évvel a jelentés után módosító javaslatot tett²⁷, amely részben a tagállamok nemzeti jogában észlelt hiányosságokat kívánta orvosolni, valamint az addigi ítélkezési gyakorlatban megfogalmazott alapelveket jogszabályi szintre emelni. Továbbá 1989-ben megjelent

²⁵ OJ C 1975/95. 17.

²⁶ OJ C 1975/255. 105.

²⁷ OJ C 1994/274. 0010

„A munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi charta”, amelynek 7., 17. és 18. cikkeit hívta fel a javaslat. Ez egyrészt a munkajogi szabályozások harmonizációjára vonatkozott, másrészt pedig a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek fontosságát emelte ki.

A módosítási javaslat kiemelten fontosnak tartotta a munkavállalói fogalom meghatározását, az átadó és átvevő gazdasági egységek közti együttes felelősséget, valamint az ítélkezési gyakorlatban megfogalmazott tételek jogszabályban való rögzítését. A lényegesen módosított elemek a következők voltak:

1. Az addigi „összeolvadás” vagy „szerződés” alapján történő átszállás úgy kívánták módosítani, hogy bármely jogügylet alkalmassá váljon a transzfer létrejöttéhez. Ez egyrészt az ítélkezési gyakorlat miatt, másrészt a tagállamok eltérő szabályozásai okán volt szükséges.
2. A gazdasági egység egység, amely megőrzi identitását a Spijkers ügy okán került a javaslat szövegébe.
3. A Redmond Stichting ítélet eredményeként az irányelv hatálya alá kívánta vonni a magán és közszférában működő gazdasági egységeket is, függetlenül attól, hogy haszonszerzés az illető egység célja vagy sem.
4. A tengerjáró hajók kapcsán az irányelv a tagállamokra bízta a védelmi intézkedések kiterjesztését ezekre, úgy hogy nem kötelesek a tengeri hajózásra alkalmazni az irányelv rendelkezéseit.
5. Az ítélkezési gyakorlatban első problémák között megjelenő felszámolási eljárások dilemmáját kívánja feloldani a javaslat, miszerint a tagállamokra bízta az irányelv alkalmazását ilyen helyzetekre, azzal a megjegyzéssel, hogy az irányelv alkalmazandó olyan fizetéseképtelenségi eljárásokban, amelyek a gazdasági egység megmentésére irányulnak.
6. Megjelent az a tiltás miszerint a részmunkaidőben, határozott munkaidőben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók nem zárhatók ki az irányelv személyi hatálya alól.
7. Az együttes felelősség szempontjából az átadót oly mértékben kívánta kötelezni a jogszabály, hogy kizárólag azokért a kötelezettségekért feleljen, amelyek abban az intervallumban keletkeztek, amikor a munkaviszony még vele állt fenn és amely időszakokat az átadás kettéosztott. Tipikusan ide sorolhatók a munkabérek, amelyek általában havonta esedékesek. Az irányelvből ez kimaradt, viszont hasonló szabályozással találkozhatunk a német Ptk. 613a cikkében. Továbbá a tagállamok számára biztosítani szeretne volna azt a lehetőséget, hogy az átadó felelősségét az átadás utáni egy éven belül esedékessé vált kötelezettségekre korlátozzák.
8. A munkaviszony felmondása szempontjából is több változtatást javasolt a Bizottság. Egyrészt a munkáltatói jogkör gyakorló vagy a munkáltató konszolidálása érdekében tevékenykedő munkavállalók viszonyának módosíthatóságát kívánta szabályozni. A felek megállapodása alapján jöhetett volna létre akár a munkaviszony módosítása, akár a munkaviszony felmondása is. A

konszolidációra irányuló eljárásokban a változtatásokat és felmondásokat a nemzeti bíróságok hatáskörébe kívánta volna adni a javaslat.

9. A tájékoztatási és konzultációs eljárás tekintetében a javaslat ki kívánta zárni azt az esetet, amikor a munkáltató arra hivatkozhatna, hogy az őt ellenőrző gazdasági egység őt sem tájékoztatta, így a kötelezettség teljesítése függetlenné vált attól, hogy az átruházásra vonatkozó döntést maga a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző egység hozta meg. A munkavállalói képviseletre vonatkozóan, illetve az ezzel szembeni tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tekintetében a javaslat azt a szabályt tartalmazta, miszerint amennyiben a munkavállalóknak önhibájukon kívül nincs képviselete, a kötelezettség közvetlenül a munkavállalókkal szemben áll fenn.

10. Végül pedig a javaslat szintén tartalmazta azt a lehetőséget, amely a tagállamok számára kedvezőbb jogalkozást biztosít, illetve a szociális partnerekkel való kedvezőbb megállapodás lehetőségét is előírta. A munkavállalók számára biztosítani kívánta a bírósági vagy ezzel egyenértékű jogorvoslat lehetőségét. Az átvételi határidőt 1996. december 31. napjára tűzték ki.

A Gazdasági és Szociális Bizottság a javaslat következtében állásfoglalást nyújtott be, amelynek lényeges pontjai a következők:

1. Elengedhetetlennek vélte az irányelv módosítását az időközben kialakult ítélkezési gyakorlat perspektívájából. Bizonytalannak véli a gazdasági egység és gazdasági tevékenység megfogalmazásokat, valamint azt is, hogy a gazdasági tevékenység átadása nélkül, hogy ezzel együtt a gazdasági egység is átszállna nem tartozik az irányelv hatálya alá. A Schmidt ügyből kiindulva a GSZB azt a kritikát fogalmazza meg, hogy a melléktevékenységek kiszervezése, a „gazdasági egység” átszállása nélkül közvetett diszkriminációt eredményezhetne a nők hátrányára, mivel az ilyen jellegű tevékenységeket (pl. takarítás, étkeztetés, stb.) túlnyomóan nők végzik.
2. Lényeges észrevétele a GSZB-nek a „gazdasági egység” fogalmának és a pusztán tevékenység átvételének tisztázatlansága. Úgy véli, hogy a bírói gyakorlat alapján mindenképp módosítani kell az addig használatos szöveget, viszont eredményesebb volna az ítéletekben található szóhasználatot alkalmazni.
3. Az irányelv hatályával kapcsolatban a GSZB a javaslattal egyetértett, támogatta a közjogi és magánjogi személyek valamint a gazdasági haszonszerzési cél nélküli egységek bevonását az irányelv hatálya alá.
4. Támogatta a Bizottság javaslatát miszerint a munkavállaló meghatározását a tagállamokra bízta, valamint azt, hogy a határozott vagy részmunkaidőben, illetve a munkaerő- kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók is az irányelv hatálya alá tartozzanak.
5. A fizetésképtelenségi eljárások tekintetében alapvetően egyetértett a javaslattal, viszont lényegesnek tartotta egy olyan szövegszerű módosítás létrejöttét, amely szerint a kollektív szerződések vagy bírói határozatok nem tartalmazhatnak olyan munkafeltételeket módosító

előírásokat, amelyek kedvezőtlenebbek, mint a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó irányelv előírásai.

6. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel kapcsolatban a GSZB úgy vélte, hogy a szenzitív pénzügyi információk munkáltató általi visszatartását a tagállamok szabályozására kellene bízni. Továbbá nem tartotta szerencsésnek azt, hogy a javaslat olyan munkáltatói köröket állapít meg, amelyekre nem vonatkozik a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség és nem írja elő a tagállami (munkavállalókra nézve) kedvezőbb szabály alkotásának lehetőségét.

Érdekes említeni a GSZB keretei közt működő kis-és középvállalkozások érdekképviselőinek külön állásfoglalását, hiszen olyan elemeket is említ, amelyek egyrészt nem kerültek be a módosító szövegbe, másrészt pedig láthatóan jobban foglalkoztatják az említett kategóriájú vállalkozásokat. Különösen figyelemreméltó, hogy az érdekképviselő a kiszervezés gyakorlatának külön szövegszerű kizárását javasolta az irányelv hatálya alól. Szintén a munkaerő-kölcsönzés keretén belül foglalkoztatott munkavállalók kizárását szorgalmazta, mivel ezek nem állnak közvetlen munkaviszonyban azzal a gazdasági egységgel, amely átruházásra kerül. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tekintetében szorgalmazta a kis-és középvállalkozások (ötven munkavállalónál kevesebb) mentesítését, mivel ezekben a struktúrákban jobban működik a munkáltató és munkavállalók közötti közvetlen és informális kommunikáció, ezért életszerűtlenek a formális módszerek.

2.4. 2001-es évi kodifikáció lényeges változásai

A Bizottság végül a javaslatát a GSZB állásfoglalásának figyelembe vételével módosította, így jött létre a 98/50/EK irányelv, amely a későbbi 2001-es kodifikáció által „összeolvadt” a 77/187/EGK irányelvvel. A továbbiakban a 23/2001/ EK irányelv előírásait tárgyalom az előző szabályozáshoz képest, hangsúlyt fektetve a fontosabb módosításokra.

A 2001-es irányelv első cikke három lényeges módosítást tartalmaz, amelyeket az időközben fejlődő Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlata indokolt. Az első módosítás az identitását őrző gazdasági egység fogalmának bevezetése volt. A második megállapítás szerint az átruházásra kerülő identitását őrző gazdasági egység tevékenysége lehet fő vagy melléktevékenység is. Az első cikkben található harmadik módosítás szintén az ítélkezési gyakorlatban állandósult szemléletet szögezi le, mely szerint az irányelvet alkalmazni kell, az olyan gazdasági egységekre is amelyek nem folytatnak nyereség szerzésére irányuló tevékenységet.

A második cikkben található fogalommeghatározások közé bekerült a munkavállaló fogalma is, amelyet a nemzeti jogban munkavállalónak tekintett személyként határozza meg az irányelv. Az

eddiggi ítélkezési gyakorlat fényében ez már kirajzolódott, viszont az irányelv szövegében való leszögezés egyértelműsíti azt, hogy az irányelv továbbra sem szeretné meghatározni az európai munkavállaló fogalmát a gazdasági egységek átruházása esetén. Továbbá a tagállamok, természetesen nem zárhatják ki a munkavállalókat a következő okok miatt:

- a. a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma,
- b. 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
- c. munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

Az irányelv a 3. cikk tekintetében azzal egészül ki, hogy az átadónak és az átvevőnek egyetemleges felelőssége van és bekerül a cikkbe egy második bekezdés, amely az átadó tájékoztatási kötelezettségét szögezi le az átvevővel szemben, a munkavállalókkal szemben fennálló kötelezettségek tekintetében, anélkül, hogy ennek a kötelezettségnek az elmulasztása hatással lenne a munkavállalók jogaira.

Az 5. cikkében az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlata alapján a fizetéseképtelenségi eljárásokra vonatkozó szabályok kerültek leszögezésre, melynek lényege az, hogy azonosíthatóan körülírja azokat az eljárásokat, amelyek kivételt képeznek az irányelv alkalmazása alól. Elkülönítésre kerülnek azon az eljárások, amelyek a gazdasági egység felszámolására vonatoznak (esetükben nem alkalmazandó az irányelv) és azok, amelyek a gazdasági egység megmentésére, további működésére vonatkoznak (esetünkben alkalmazandó az irányelv). Ez volt az Európai Unió Bírósága által, az ítélkezési gyakorlatban is használt kritérium. Továbbá a tagállamok vállalták azon köteleességüket, hogy megakadályozzák azokat a visszaéléseket, amelyek a fizetéseképtelenségi eljárások az irányelv alóli kivételéből származhatnak.

Az irányelv 6. cikkében leszögezésre kerültek a munkavállalói képviselőlet folytonosságára vonatkozó szabályok, abban az esetben, amikor a gazdasági egység megtartja, illetve abban az esetben amikor a gazdasági egység elveszti autonómiáját, identitását.

A 7. cikk kiegészült egy negyedik bekezdéssel, amely a csoportos létszámcsökkentés esetén már 1998 óta létezett, és amely azt mondja ki, hogy a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének elmulasztásakor nem hivatkozhat arra, hogy az átruházásról szóló döntést egy felette álló, őt ellenőrző gazdasági egység hozta meg. Ugyanezen cikk hatodik bekezdése szerint, a tagállamok kell biztosítsák azt, hogy amennyiben a gazdasági egység munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőlettel, a munkavállalók tájékoztatást kapnak az átruházás körülményeiről.

Az irányelv konszolidált szövege tulajdonképpen azokat az ítélkezési gyakorlatban kialakult szabályokat összegzi, amelyek által kiküszöbölhetővé válhattak olyan jogviták, amelyekben a Bíróság már konstans módon állást foglalt. Legfonosabbak közé sorolnám az identitását őrző gazdasági egység fogalmának bevezetését, a meghatározott célú fizetéseképtelenségi eljárások kizárásának tisztázását, illetve az átadót év átvevőt terhelő egyetemleges felelősség szabályozását. A munkavállaló meghatározására irányuló szabályozás, amely szerint ennek kilétét az irányelv a nemzeti jogszabályokra bízta, csak annak a már létező tendenciának a megerősítése, amely az ítélkezési gyakorlatban egyértelművé vált.

3. Az irányelv hatálya

Ahogy más jogszabályok esetén is, az irányelv hatálya alatt azt értjük, hogy milyen esetekre vonatkozik, mikor alkalmazandó. Ilyenkor vizsgálendő a személyi, területi, időbeli és tárgyi hatály. A továbbiakban ezt a négy aspektust vizsgálom, külön kitérve azokra az ügyekre, amelyek alakították, szűkítették vagy kiterjesztették az irányelv hatályát.

3.1. Személyi hatály

A jogszabály személyi hatálya azt jelenti, hogy egy adott tényállásban kinek kell szerepelni annak érdekében, hogy a norma által előírt jogkövetkezmény teljesüljön. A 23/2001/EK irányelv kapcsán a személyi hatály kérdése a munkavállaló fogalmának meghatározásában rejlik. Tekintetbe véve a különböző tagállamok eltérő munkajogi szabályozásait, egy európai munkajogi norma előtt alapvetően két út áll: egy autonóm munkavállalói fogalmat meghatároz, amelynek tükrében szükséges a személyi hatályt vizsgálni vagy a tagállamok nemzeti munkajogi szabályozására hivatkozik abban a kérdésben, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Példát látunk arra is, hogy egy köztes megoldás körvonalazódik a jogalkalmazásban, úgy, hogy egyes elemek a munkavállaló kilétével kapcsolatban az uniós jogban leszögezésre kerülnek, viszont ezeken kívül a tagállamok szerinti munkavállalói fogalom alkalmazandó. A nemzeti meghatározások között talán a leggyakoribb eltérés a köztisztviselők munkavállalóként való kezelése vagy sem. A továbbiakban részletesen szó lesz a román jog helyzetéről, amelyben ez a kérdés mai napig vita tárgyát képezi, mivel a szabályozás nem egyértelmű, de akár a holland jog aktuális példájával is élhetünk, amely 2020-ban vonta a munkavállalói fogalom alá a köztisztviselőket is²⁸.

Ugyanakkor a munkavállalói státusz a munkaviszony fennállásának következménye. Maschmann ebből a megközelítésből is tárgyalja az irányelv illetve a német nemzeti szabályozás alkalmazhatóságát²⁹. Az olyan munkaviszonyok között, amelyek az irányelv szerint alkalmasak a munkavállalói státusz létrejöttéhez, említhetjük a tényleges vagy „faktuális” munkaviszonyokat, az olyan munkaviszonyokat, amelyek esetén a fő kötelezettségek teljesen vagy részlegesen felfüggesztésre kerültek, mint például a gyermeknevelési szabadság vagy a fizetetlen szabadság és természetesen azok a munkaviszonyok is ide tartoznak, amelyeket az irányelv szövege *expressis verbis* kiköt a 2. cikk (2) bekezdésében. A tagállamok nem zárnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt: a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma; a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerőkölcsönzésre

²⁸ Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 338.

²⁹ Sieg, Maschmann, 2020, 68.

irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv [6] 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vagy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

Az alábbi fejezetben arra keresem választ, az ide tartozó Európai Unió Bírósága ügyinek áttekintése segítségével, hogy az irányelv és a hozzá tartozó ítélkezési gyakorlat milyen mértékben körvonalazta a munkavállaló fogalmát, ezzel együtt az irányelv személyi hatályát.

3.1.1. Ki a munkavállaló?

A munkavállaló meghatározása nem szerepel egységesen a különböző munkajogi európai szabályozásokban, tehát nem találunk egy egységes, minden tagállamra érvényes munkavállalói fogalmat³⁰. Már a munkáltatói jogutódlás közösségi szabályozásának legkorábbi pillanataitól napjainkig tartó kihívást jelent ez a Bíróság számára. A 23/2001/EK irányelv nem határozza meg a munkavállaló fogalmát, úgy ahogy legtöbb nemzeti jog ezt világosan megteszi, hanem azt a személyt minősíti az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalónak, aki a saját nemzeti jogrendje szerint is munkavállalónak számít. Az irányelv szövege szerint, amely a 2. cikk (1) bekezdés d pontjánál található, a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek. A Bíróság szerepe lényeges volt a munkavállaló fogalmának meghatározásában, mivel a többi munkajogi irányelvet is figyelembe véve, tulajdonképpen választania kellett egy autonóm munkavállalói fogalom körülírása vagy a nemzeti jog által meghatározott munkavállaló közt.

A jogirodalomban a munkajogi irányelveket több kategóriára is felosztották, annak függvényében, hogy milyen mértékben harmonizálják a munkavállaló fogalmát.

A 23/2001/EK irányelv az első csoportba tartozik, amelyek jellemzője, hogy a Bíróság a munkavállaló nemzeti jogban érvényes meghatározására hivatkozik. Ugyanebbe a csoportba tartozik a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. A Bíróság az irányelvekhez fűződő döntésekben úgy fogalmaz, hogy munkavállalónak tekinthető az a személy, aki a nemzeti jog értelmében is a munkavállalókra vonatkozó védelemben részesül. Azt is hozzáteszi, hogy a nemzeti szabályozások nem zárhatják ki az irányelv hatálya alól a részmunkaidőben,

³⁰ NZA, 23/2020, 1613.

határozott időre kötött munkaszerződés értelmében, munkaerő kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalókat.

A második csoportba tartoznak azok az irányelvek, amelyek esetén a Bíróság csupán a nemzeti jog által meghatározott munkavállalói fogalomra támaszkodik. Ide tartozik a 18/2010/EU szülői szabadságról szóló irányelv, a 94/2008/EK a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló irányelv, amelyek szintén tartalmazzák azt az előírást miszerint a nemzeti szabályozások nem zárhatják ki az irányelv hatálya alól a részmunkaidőben, határozott időre kötött munkaszerződés értelmében, munkaerő kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalókat. A 14/2002/EK irányelv, amely a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szól hivatkozik a nemzeti munkavállalói fogalomra, viszont a fentebb felsorolt kategóriák kizárását nem említi.

A harmadik kategória az előzőekhez képest fordítottnak értelmezi a munkavállaló meghatározását. Ezek az irányelvek megengedik a tagállamoknak, hogy az alkalmi munkavégzést kizárják az irányelv hatálya és az általuk biztosított védelem alól. Ide tartozik az 91/533/EGK irányelv, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről, és a 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról. A 1999/70/EK irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról is ugyanezt a módszert alkalmazza a szakképzési viszonyok és a szakmai képzési rendszerek kizárhatóságát illetően.

A negyedik és egyben utolsó kategóriához tartoznak azok az irányelvek, amelyek nem hivatkoznak a tagállami munkavállalói fogalomra, viszont nem határoznak meg egy autonóm fogalmat. Ez a módszerrel a 88/2003/EGK irányelvben találkozhatunk, amely a munkaidőről szól, a 98/59/EK irányelvben, amely a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozik, a 92/85/EGK irányelvben, amely a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságára és egészségvédelmére vonatkozik valamint a 391/89/EGK irányelvben, amely a munkahelyi egészségről és biztonságról szól. Annak ellenére, hogy az utóbbi tartalmazza a munkavállaló fogalmának meghatározását, ez annyira általános, hogy lényegtelennek válik (a munkáltató által alkalmazott személy)³¹.

Az uniós munkavállaló meghatározása abból fakadóan is nehézkes, hogy különböző irányelvek értelmezése kapcsán a Bíróság eltérő meghatározásokat fogalmazott meg, így a tényállástól függő jogalkalmazás lesz az, amely választ tud adni a munkavállaló meghatározására. Rebhahn szerint emiatt a szakirodalom és a bíróságok is tévesen alkalmazzák egyik terület

³¹ ELLJ, 1/2020, 33.

munkavállalói fogalommeghatározását egy másik területre, annak ellenére, hogy más szabályozási kontextusokkal állnak szembe³².

Mindennek ellenére az ítélkezési gyakorlat során az ügy tényállásából fakadóan és egy igazságos döntés meghozatala céljából a Bíróság több alkalommal rákényszerült általános érvényű támpontokat meghatározni a munkavállalói státusra vonatkozóan³³.

Az első munkavállalói fogalom meghatározásához kapcsolódó ügy a Bíróság első döntése volt az irányelv tárgykörében. A *Wendelboe* ügy³⁴ kapcsán az a kérdés merül fel, hogy amennyiben a munkavállaló az átruházás pillanatában nem állt munkaszerződéses viszonyban a munkáltatóval, mivel az eredeti munkáltató fizetéseképtelenségi eljárás miatt több munkaszerződést is előzőleg felmondott, kérheti-e az új munkáltatótól a végkielégítést, illetve a pihenőszabadság kifizetését. A Bíróság értelmezi a 77/187/EGK irányelvet, amely szerint a munkavállalónak az átruházás pillanatában munkaviszonyban kell állnia a munkáltatóval, csak ebben az esetben részesül az irányelv által biztosított jogokban.

Az ezután egy évvel hozott, szintén ide tartozó döntés a *Danmols Inventar* ügy³⁵ során született, amelyet a munkavállaló fogalommeghatározása szempontjából a legfontosabbnak tart a jogirodalom. Az átruházás következtében *Mikelsen Úr*, aki előzőleg munkaviszonyban állt az átruházó gazdasági egységben, az új gazdasági egység 50%-os tulajdonosa lett és ilyen értelemben vezetői pozíciót töltött be. Az ügyben felmerülő első kérdés az, hogy amennyiben az átruházó gazdasági egységnél munkaszerződéses viszonyban állt a munkavállaló, de a második gazdasági egységnél tulajdonosi státuszt töltött be, érvényesek-e az irányelv által meghatározott jogok és kötelezettségek. A bíróság válasza erre a kérdésre negatív, azzal az indoklással, hogy a munkavállaló az átruházott gazdasági egységgel önkéntesen mondta fel a munkaszerződését és az utód gazdasági egységgel már nem állt munkaviszonyban. A második kérdés meghatározó az irányelv további értelmezésében, mivel arra próbál választ keresni, hogy az irányelv alapján mit jelent a munkavállaló fogalma. A bíróság itt mondja ki először azt, hogy nem kíván az irányelv alapján külön meghatározást biztosítani a "munkavállalói" fogalomnak, hanem az egyes tagállamok jogrendje szerinti munkavállalói meghatározást kell alkalmazni az irányelv értelmezésekor, így a nemzeti bíróságnak kell eldöntenie azt, hogy az illető ügyben munkavállalónak tekinti-e a felperest és amennyiben igen, alkalmaznia kell az irányelv által előírt jogokat és kötelezettségeket.

A munkavállaló fogalmának meghatározása az irányelvekben gyakran foglalkoztatja a szakirodalmat és kritikus szemmel vizsgálják napjainkig a *Danmols Inventar* döntést. A Bíróság

³² EuZA, 1/2012, 5.

³³ Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 338.

³⁴ Judgment of the Court of 7 February 1985. *KnudWendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation*. Case 19/83

³⁵ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 July 1985. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S DanmolsInventar, in liquidation*. C- 105/84

viszont erre a következtetésre jutott és ez azt a kérdést vetette fel, hogy melyik munkajogi irányelv alapján körvonalázódhat egy autonóm munkavállalói fogalom, illetve a transzfer irányelvhez hasonlóan melyek azok az irányelvek amelyek alkalmazása során a nemzeti jog határozza meg a munkavállalót³⁶.

Az Albron Catering ügyben felmerült probléma az, hogy a munkavállaló nem áll munkaszerződéses viszonyban a munkáltatóval, viszont ténylegesen a munkáltató irányítása alatt áll. Az ügyet több szempontból is tárgyalni fogom, viszont a munkavállalói státusz szempontjából azt megállapítható, hogy a Bíróság azt a személyt is, aki formálisan nem áll munkaszerződéses viszonyban az átadó gazdasági egységgel, viszont ennek irányítása alatt dolgozik, az irányelv hatálya alá sorolja³⁷.

A munkavállalói státusz megállapításakor a Bíróság a köztisztviselők besorolását tárgyalja több ügy során is és feladata eldönteni, hogy alkalmazható-e rájuk az irányelv által előírt védelem³⁸.

3.1.2. A köztisztviselők/ közalkalmazottak kérdése

A munkavállalói státusz megállapításakor több esetben is a Bíróságnak arról kellett döntenie, hogy az átszervezés vagy átruházás során a munkavállalók akik átadásra kerülnek, közalkalmazottaknak/ köztisztviselőknek minősülnek-e, illetve a tagállami szabályozás szerint munkavállalóknak vannak-e tekintve és alkalmazható vagy sem az irányelv által biztosított védelem az ő esetükben is. Olyan szempontból is nehézkes a probléma megoldása, hogy a tagállamok egymástól teljesen eltérő módon szabályozzák az államigazgatásban dolgozók kérdését, különböző kategóriákra osztják fel őket és egyeseket munkavállalóknak minősítenek, másokat pedig köztisztviselőknek vagy különös rendelkezések vonatkoznak egy- egy csoportra. Külön kiemelendő az a tény is, hogy az irányelv 1 cikk (1) bekezdésének c) pontjában leszögezi, hogy a közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak. Ez a tárgyi hatály kapcsán válik igazán lényegessé, viszont a közalkalmazottak státuszának minősítésekor is hatása lehet a döntésre. Olyan esetekben amikor felmerül a közigazgatási átszervezés kérdése, a Bíróság, amennyiben megállapítja, hogy az ügy mégis, vizsgálva a tárgyi hatály feltételeinek teljesítését, az irányelv hatálya alá tartozik, azzal szembesül, hogy a munkavállalói fogalmat is tárgyalnia kell.

Abból, hogy egy állami szerv átadása/átszervezése az irányelv tárgyi hatályába tartozik, nem következik egyenesen az, hogy a munkavállalók az irányelv által biztosított védelembe részesülnek,

³⁶ ELLJ 4/2019, 358.

³⁷ Jaspers/Pennings/Peters, 2019

³⁸ Ziegler, 2011, 215.

hanem könnyen megtörténhet, hogy ilyen esetekben a bizonyos állami tulajdonban lévő gazdasági egységnél dolgozókat a nemzeti törvények alapján köztisztviselőnek minősítik és így az irányelv személyi hatályán kívül esnek. A Bíróság az alábbi ügyekben is tárgyalta hasonló konstrukciót.

A Collino ügy³⁹ az irányelv alkalmazhatóságát vizsgálja közszolgáltatások esetén. Egy állami telekommunikációs cég, egy szintén állami tőkéből létrehozott magáncégnek ruházta át a gazdasági egységet. Az ügy által felvetett kérdés az, hogy ebben az esetben alkalmazhatóak-e az irányelv előírásai. A bíróság meglátásában, mivel az állami cég nem gyakorol közhatalmat, hanem közszolgáltatásokat nyújt, az irányelv hatálya alá tartozik. Mindezek ellenére, amennyiben a gazdasági egység munkavállalói köztisztviselőnek minősülnek és az ezekre vonatkozó törvény hatálya alá tartozik a munkaviszonyuk, az irányelv előírásai nem alkalmazandóak. A nemzeti bíróságnak kell a továbbiakban megállapítania, hogy a munkavállalók munkaviszonyát ebben a helyzetben a munkajog vagy a köztisztviselőkről szóló törvény szabályozza és ennek függvényében kell meghoznia a döntést.

A második kérdés esetén a bíróság kimondja azt, hogy amennyiben transzfer történt, az átvevő gazdasági egységnek figyelembe kell vennie a munkavállalók bérének kifizetésekor az átruházó munkáltatónál letöltött régiséget, valamint az erre vonatkozó munkaszerződéses klauzulákat. Kivételt képeznek azok a munkaszerződéses feltételek, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében egyoldalúan módosíthatók.

A Mayeur ügyben⁴⁰ a bíróság tovább feszegeti a Collino ügy által felvetett problémát, azt, hogy az állami szférában milyen mértékben lehet az irányelv előírásait alkalmazni. A tényállás szerint egy nonprofit magánszervezet Metz városának biztosított különböző reklámszolgáltatásokat, majd a tevékenységet átvette az önkormányzat. A Collino ügyben a bíróság azt mondja ki, hogy amennyiben köztisztviselői státuszt kapnának az átvett munkavállalók, az irányelv előírásait nem kell alkalmazni, viszont ebben az ügyben már nem jelent sarkalatos kérdést ez a tény. A tényállásból ugyan kirajzolódik, hogy a tevékenység egy identitását őrző gazdasági egység, viszont az ellenérvekhez az is hozzájárul, hogy a köztisztviselői status megszerzéséhez a nemzeti jogrend egy külön eljárást ír elő, így a munkavállalók átvétele ezt megszegné. Mindezek ellenére a bíróság úgy dönt, hogy amennyiben egy identitását őrző gazdasági egységről van szó, az önkormányzat köteles átvenni a munkavállalókat az irányelv előírásai szerint. Továbbá, amennyiben a köztisztviselői státus alapjaiban megváltoztatná a munkakörülményeket, a munkáltató lesz felelős a szerződés feltételeinek

³⁹ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 14 September 2000. Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom Italia SpA. Case 343/98

⁴⁰ Judgment of the Court of 26 September 2000. Didier Mayeur v Association Promotion de l'information messine (APIM). Case 175/99

egyoldalú változásáért az irányelv 4. cikk (2) bekezdése szerint, így a felmondásért is, ennek minden további következményével együtt.

A Scattolon ügyben⁴¹ felvetett első kérdés arra vonatkozik, hogy alkalmazhatók-e az irányelv előírásai abban az esetben, ha egy önkormányzatok alá tartozó munkacsoport, amely takarítási és karbantartási munkákat végez iskolákban, átruházásra kerül egy másik állami szerv irányítása alá. A bíróság megállapításai arra mutatnak, hogy el kell választani a közigazgatás közhatalmat gyakorló szerepkörét, amely átszervezése esetében valóban nem alkalmazandóak az irányelv előírásai, az olyan jellegű tevékenységektől, amelyek "gazdasági egységnek" minősülhetnek a bíróság ítélkezési gyakorlata szerint. Továbbá a transzfer meglétéhez szükséges az, hogy a helyi önkormányzatok iskolákban alkalmazott takarító és karbantartó személyzete a helyi önkormányzatokon belül olyan egységnek minősült, amely feladatait viszonylagos szabadsággal tudta szervezni és végrehajtani, különösen a szóban forgó amk-személyzetnek a koordináció és az irányítás felelősségével felruházott tagjai által adott utasítások útján. A bíróság azt is megállapította, hogy az a tény, hogy az áthelyezés a hatóságok egyoldalú döntéseiből következik, és nem akarategységből, nem zárja ki a szóban forgó irányelv alkalmazását, akárcsak a Redmond Stichting ügy esetén.

Mindezek miatt a bíróság úgy véli, hogy a tényállás alapján az irányelv előírásai alkalmazandók, amennyiben, ha a szóban forgó személyzet az e tagállam nemzeti joga értelmében munkavállalóként védett alkalmazottak szervezett együttese. A második felmerült probléma lényege, hogy az átruházás következtében az átvévőnél érvényes kollektív szerződés előírásait alkalmazták a bérezés kiszámolásakor és a munkaidő megállapításakor, így a felperes állítása szerint, kedvezőtlenebb helyzetbe került, mintha az előző kollektív szerződés lett volna alkalmazandó. A bíróság kimondja, hogy ugyan lehetséges az új kollektív szerződés alkalmazása közvetlenül az átruházás időpontja után, viszont ez a tény nem generált egy hátrányosabb helyzetet a munkavállaló számára, hiszen ebben az esetben a kollektív szerződés fenntartásának szabályozása értelmét vesztené. A nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy összességében a munkavállalók bérezése csökkenést szenvedett-e el ebben az esetben és azt biztosítani, hogy az átruházás tényének köszönhetően a munkavállaló összességében ne kerüljön hátrányosabb helyzetbe, mint az átruházónál.

A közszférában történő átszervezések esetén annak érdekében, hogy eldönthető legyen az irányelv alkalmazhatósága (Collino, Mayeur) vagy sem (Henke), a közhatalom gyakorlásának kritériumát szükséges figyelembe venni⁴², valamint az átruházott munkavállalók nemzeti jog által meghatározott státuszát.

⁴¹ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 6 September 2011. Ivana Scattolon v Ministerodell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Case 108/10

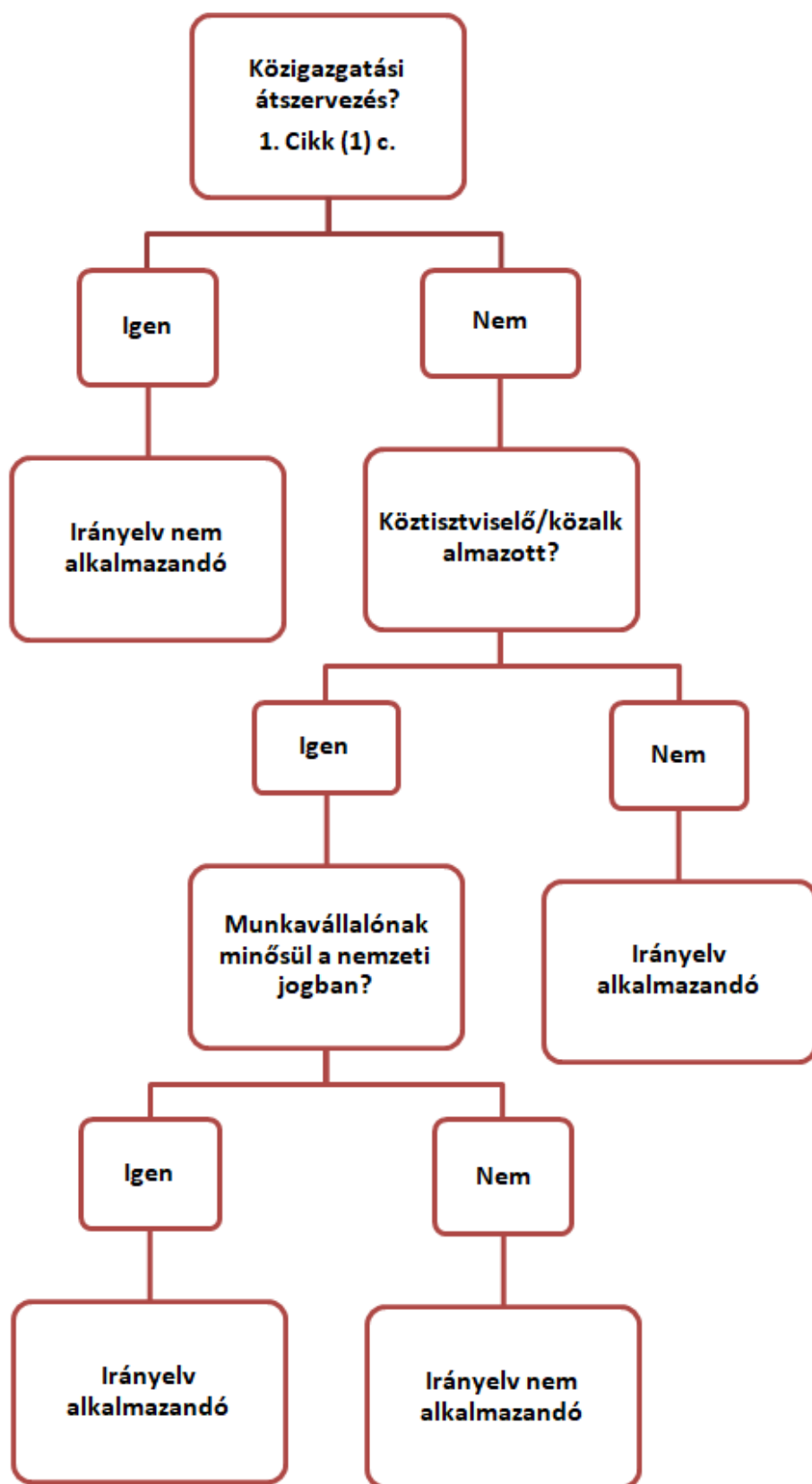
⁴²Barnard, 2012, 583.

A Moreira ügy⁴³ tényállása szerint a felperes szolgálati megbízási szerződést kötött az átadó gazdasági egységgel, majd miután az önkormányzat átvette ennek működését, a felperes munkaszerződésének megkötését a versenyvizsga feltételéhez kötötték, majd az önkormányzatnál megállapított munkabér összege alacsonyabb lett, mint az átruházás előtti. A Bíróság elsősorban a munkavállalói státuszt vizsgálja és ismételten kimondja azt, hogy amennyiben a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősül a felperes, az irányelv védelme alá tartozik, a jelen ügy tényállásából és a nemzeti bíróság által nyújtott információk alapján az derül ki, hogy ez a feltétel teljesül.

A továbbiakban a Bíróságnak arról kell döntenie, hogy a versenyvizsga feltétele és az ebből következő új munkaviszony létrejötte, valamint a munkavállalót érintő legalább 10 évre szóló bércsökkentés ellentétes-e az irányelv előírásaival. Ugyanitt a Bíróság azt is megállapítja, hogy a tényállásban leírt tevékenység nem képezi hatósági jogkör tárgyát, valamint a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek automatikusan átszállnak a kedvezményezettre, az átruházás pillanatában. Mindennek fényében a Bíróság azt állapítja meg, hogy az irányelv előírásaival ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv értelmében vett átruházás esetén, és amennyiben a kedvezményezett települési önkormányzat, előírja az érintett munkavállalók számára egyrészt, hogy versenyvizsga-eljárásban vegyenek részt, másrészt, hogy új jogviszonyt hozzanak létre a kedvezményezettel.

A közalkalmazottak/ köztisztviselők problémája tulajdonképpen két lépcsőben ábrázolható a legjobban. A tényállás alapján meg kell állapítani elsőként azt, hogy a jogügylet nem-e egy közigazgatási átszervezés. Ha erre nemleges választ tudunk adni, akkor az átruházással érintett személyek státuszát kell vizsgálnunk. Amennyiben a nemzeti jogrend szerint külön szabályozott, speciális közalkalmazotti/ köztisztviselői szerepet töltenek be, meg kell vizsgálnunk azt, hogy az illető jogrendben munkavállalónak minősülnek-e vagy esetleg az irányelvet a nemzeti jogba átemelő jogszabály kiterjeszti-e rájuk is az irányelv által biztosított védelmi intézkedéseket. Az alábbi ábrán szemléltetem ezt a folyamatot.

⁴³ Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 13 June 2019. *Cátia Correia Moreira v Município de Portimão* Case 317/18



3.1.3. Összegzés

A munkavállalói fogalom meghatározásának elutasítása a Bíróság részéről, illetve ennek egységes szabályozásának hiánya több kritikát is ismer, főként a német jogirodalomban⁴⁴.

Von Alvensleben szerint a munkavállalói fogalom egységes meghatározása hiányában a rájuk vonatkozó védelem, különös tekintettel a közszférában dolgozókra, könnyen csorbulhat⁴⁵. Jousen szerint az irányelv által biztosított jogharmonizáció nem elegendő az emögött húzódó, Szerződésben előírt egyenlő élet-és munkakörülmények, megvalósítása céljából⁴⁶. Marhold szerint főként a privatizáció esetén válik problémássá egy egységes munkavállalókat érintő meghatározás hiánya, mivel a tagállamokban eltérően kezelik a köztisztviselők státuszát, így az őket megillető védelem teljesen különböző lehet⁴⁷. Az is megfogalmazódik, úgy gondolom jogosan, ennek kapcsán, hogy a közszféra egy versenyelőnyre tenne szert amennyiben rá nem vonatkoznának az irányelv által előírt munkavállalókat érintő jogok.

Következtetésként elmondható, hogy a jövőre nézve indokolt lenne a munkavállalói státusz egységes meghatározása, amely külön kitérne a közszférában dolgozókra is, így elkerülhetővé válnának az egyes tagállamok közti jogalkalmazási eltérések. Ugyanakkor a közszférában dolgozók az egyes tagállamokban teljesen különbözően kerültek szabályozásra. Itt említhető a közalkalmazottak különböző kategóriákra való felosztása és az ezekre vonatkozó eltérő szabályok alkalmazása, így nehézkesnek látom egy olyan általános meghatározás létrejöttét, amely feloldaná az irányelv alkalmazhatósága során felmerült munkavállalói státuszra vonatkozó értelmezési problémákat.

⁴⁴Ziegler, 2011, 216

⁴⁵ Von Alvensleben, 1992, 166.

⁴⁶Jousen, 2005, 230.

⁴⁷Marhold, 1999, 63.

3.2. Az irányelv tárgyi hatálya

Az irányelv tárgyi hatálya arra a kérdésre keres választ, hogy milyen tényállásra alkalmazhatjuk az irányelv előírásait. Kétségtelenül a gyakorlatban ez volt az a probléma, amely leggyakrabban foglalkoztatta a Bíróságot és az irányelvvel kapcsolatos ügyek nagyrésze ezt a kérdéskört boncolgatja.

Az 1977-es irányelvben szereplő meghatározás alapján az irányelv olyan esetekben alkalmazandó, amikor egyesülés vagy átruházás során egy gazdasági egység, üzlet vagy üzletrész egy másik munkáltatóhoz kerül át. A 2001-es irányelv viszont az ítélkezési gyakorlat alapján kialakult szemlélettel egészíti ki a meghatározást, így az eredeti szöveghez hozzákapcsolja azt, hogy *“ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.”* A bíróság ítélkezési gyakorlata az évek során az identitását őrző gazdasági egység kulcsfontosságú⁴⁸ fogalma körül mozog, meghatározva, hogy milyen kritériumok alapján lehet ezt megállapítani. A továbbiakban azokat az ügyeket fogom elemezni, amelyek az irányelv tárgyi hatályának alakulásához hozzájárultak. Elsősorban az identitását őrző gazdasági egység forgalmának alakulását próbálom körbejárni, majd azon jogügyletek körét meghatározni, amelyek alkalmasak teljesíteni az irányelv által elvárt kritériumokat.

3.2.1. Az identitását őrző gazdasági egység

Az identitását őrző gazdasági egység fogalma, ahogy az előzőekben is említettem, idővel alakult ki, a Bíróság ítélkezési gyakorlatának a hatására. Egy gazdasági egység identitása több elemből áll össze, valamint a továbbiakban láthatóvá válik az is, hogy a gazdasági egység milyenségétől függően ezen elemek némelyikének hiányában is az identitás megőrizhető. Az általános meghatározása szerint 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 meg⁴⁹. A következőkben tárgyalt ügyek központi témája az, hogy milyen feltételek teljesülése szükséges ahhoz, hogy egy gazdasági egység megőrizze identitását az átszállás következtében és a Bíróság által kialakított „autonóm” meghatározás kiszűrése⁵⁰. Abból kiindulva, hogy milyen tevékenység jellemző a gazdasági egységre, az átruházott tevékenység fő vagy melléktevékenységnek tekinthető, milyen

⁴⁸Winter, 2016, 1306.

⁴⁹ Ayse Süzen ügy

⁵⁰ Sieg, Maschmann, 2020, 19.

mértékben kerültek átruházásra eszközök vagy a humán erőforrás, illetve a tevékenység folytonossága mennyire maradt meg, a Bíróság esetenként dönt arról, hogy a gazdasági egység megőrizte-e identitását az átruházás következtében. Időrendi sorrendben vizsgálva és összevetve az egyes ítéleteket az alábbi fejezet célja egy olyan kritériumrendszer kialakítása, amely segít eligazodni a gazdasági egység identitásának kérdéskörében.

3.2.1.1. A Spijkers ügy értékelése

A tárgyi hatályra vonatkozó ügyek közül az első és talán a legnagyobb jelentőséggel bíró, a Spijkers ügy⁵¹, amely tényállása szerint egy vágóhid új tulajdonoshoz kerül. Átruházásra kerül az épület, a munkavállalók nagy része, a felszerelések és a tevékenység is hasonló marad, viszont az ügyfélkört nem veszi át az új vállalkozás. Spijkers Úr és egy másik munkavállaló nem kerül át az új vállalkozáshoz. A bíróság elé került kérdés az, hogy ebben az esetben transferről van-e szó, illetve ennek következtében át kellett volna-e venni a két munkavállalót is. A bíróság ebben az ügyben mondja ki először azt, hogy az átruházás megállapításakor azt kell vizsgálni, hogy a szóban forgó üzlet egy identitását őrző üzleti egység-e. Ezt a döntésben meghatározott kritériumok alapján lehetséges megállapítani: a gazdasági egység vagy üzlet típusa, a gazdasági egység vagyontárgyai vagy épületei át lettek-e ruházva, az üzlet immateriális vagyonának értéke, illetve ezek át lettek-e ruházva, a munkavállalók többsége át lett-e véve az új üzlet által, az ügyfélkör át lett-e ruházva, az átruházó vállalkozás tevékenysége folytatva lett-e és milyen mértékben.

A Bíróság kiemeli, hogy az egyes kritériumok egyéni teljesítése nem jelenti azt, hogy átruházás történt, hanem összességében szükséges vizsgálni ezek megvalósulását. A gazdasági egység átruházásának kérdéskörében ez az a döntés amely meghatározza azokat a kritériumokat (Spijkers kritériumokként emlegeti ezeket a szakirodalom) amely alapján eldönthető, hogy egy bizonyos tranzakció során megőrzi-e az üzlet az identitását és ennek következtében gazdasági egység átruházásáról van-e szó, valamint alkalmazhatóak-e a transfer irányelv előírásai a munkavállalók védelme céljából, továbbá pedig itt találkozhatunk először az identitását őrző gazdasági egység fogalmával.

A döntés olyan szempontból is értékelhető, hogy az idézett '77-es irányelv ugyan meghatározza az irányelv tárgyi hatályát, gazdasági egység, üzlet vagy üzletrészként, viszont a bíróság nem ezeket értelmezi, hanem egy újszerű fogalmat vezet be, "identitását őrző gazdasági egység", amely köré épül majd az irányelvhez kapcsolódó ítéletek többsége, valamint a 2001-es kodifikáció során az irányelv szövegébe is bekerül. Továbbá, ahogy az előbbieken ezeket

⁵¹ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benediken Zonen BV. Case 24/85

felsorakoztattam, azok a kritériumok is megjelölésre kerülnek, amelyek alapján megállapítható, hogy a transzfer során a gazdasági egység megőrzi-e identitását. Az alábbi kritériumokat a „hét pontos tesztként”⁵² vagy „hét pontos katalógusként”⁵³ említi a német jogirodalom, de Spijkers kritériumok megnevezésként is gyakran említik ezeket.

1. Az üzlet vagy gazdasági egység tevékenységének jellegzetessége,
2. A materiális javak átruházásának létrejötte, például épület vagy más ingóság, felszerelés átvétele és immateriális javak átvétele és ezek értéke.
3. A munkavállalók lényeges számának átvétele.
4. Az esetleges székhely/munkavégzés helyének átvétele.
5. Az ügyfélkör átvétele.
6. Az átvétel előtt és után folytatott tevékenységek közti hasonlóság/ folytonosság.
7. Egy esetleges megszakítás a tevékenység folytonosságában és ennek jellege.

Ugyan a későbbiekben a Bíróság a kritériumokat tovább gondolta, értelmezte, osztályozta, viszont az alapgondolatok, a Spijkers- kritériumok napjainkban változatlanul alkalmazhatóak.

A Redmond Stichting ügy az, amelyben a kritériumokat ismét felidézi a bíróság és ugyan a döntés újszerűsége nem annyira a gazdasági egység körülírásában rejlik, hanem a közvetlen szerződés hiányában megvalósuló átruházás lehetőségének megállapításában, ebben az ügyben is érdekes vizsgálni az irányelv tárgyi hatályát. A Bíróság úgy véli, hogy a transzfer meglétének megállapítása a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, viszont nyújt néhány támpontot ami alapján ez megítélésre kerülhet. Az átadó alapítvány beszüntette tevékenységét (mindkét alapítvány azonos tevékenységet folytatott) úgy, hogy részben beolvadt az új alapítványba. A két fél együttműködött az átruházás kivitelezésében, az alapítványok megállapodtak az eszközök átadásában, a tevékenység helyszíne nem változott, az új alapítvány az “átadó” munkavállalóinak állásajánlatot tett⁵⁴.

Ugyanakkor a Bíróság megjegyzi, hogy a nemzeti bíróság a tényállást összességében kell vizsgálja és az ingóságok átvételének hiánya önmagában nem zárhatja ki az átruházás létrejöttét.

3.2.1.2. Az identitását őrző átruházott gazdasági egység, mint melléktevékenység

A Rask ügy⁵⁵ során a Philips étkeztetési szolgáltatásait az ISS cég veszi át, ez négy étkezde működtetését jelenti. Ezzel együtt a kettőjük között létrejött szerződés során az ISS vállalja, hogy átveszi az Philips ebben a részlegben dolgozó munkavállalóit is, továbbá fontos megállapítani azt is,

⁵² „Sieben-Punkte-Test”

⁵³ „Sieben-Punkte-Katalog”

⁵⁴ Berke, 2006, 89-90 o.

⁵⁵ Judgment of the Court (Third Chamber) of 12 November 1992. Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v IssKantineservice A/S. Case 209/91

hogy az étkeztetési szolgáltatások a gazdasági egység egy melléktevékenységét képezik. Az első kérdés arra vonatkozik, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak az átruházása esetén az irányelv előírásait kötelező-e figyelembe venni. A Bíróság véleménye az, hogy amennyiben az étkeztetési szolgáltatások egy identitását őrző gazdasági egységnek tekinthetők, az irányelv előírásai alkalmazandóak, annak ellenére, hogy ez csak egy melléktevékenysége a gazdasági egységnek.

A Bíróság itt arra utasítja a nemzeti bíróságot, hogy a Spijkers kritériumok alapján döntse el, hogy a gazdasági egység megőrizte-e identitását. Továbbá a munkavállalók fizetésének összege nem változott, viszont a bérek kifizetésének dátuma és ezek összetétele az átruházás következtében módosult. Ennek szabályosságára vonatkozik a második kérdés. A Bíróság meglátásában az Irányelv ugyan előírja azt, hogy nem módosulhatnak a munkakörülmények az átruházás következtében, viszont amennyiben ezek a módosítások megengedettek a nemzeti törvények által más helyzetekben is, olyankor amikor nem történik átruházás, a módosítások jogosak. Tehát amennyiben a nemzeti törvény megengedi, hogy a munkáltató egyoldalúan módosítson bizonyos munkaszerződéses előírásokat, átruházástól függetlenül, rendes munkaviszony esetén, az Irányelvben előírt folytonosságot nem szükséges figyelembe venni. Ez logikailag is egy természetes döntés, hiszen amennyiben ezek a módosítások átruházáskor nem lennének megengedettek, viszont rendes munkaviszony esetén igen, a munkavállaló számára az átruházás egy indokolatlan „pozitív diszkriminációt” jelentene.

Az identitását őrző gazdasági egység fogalom-meghatározása szempontjából az ügy különös fontossággal bír, mivel itt kétségtől megállapítja a Bíróság, hogy egy gazdasági egység melléktevékenysége is minősíthető különálló gazdasági egységnek, amely a transzfer szempontjából megőrzi identitását. Ebben az ügyben még nem kerül tárgyalásra a gazdasági egység jellege és ezáltal a jellegzetes kritériumok alkalmazása, hanem a Bíróság csak egyszerűen felhívja a Spijkers ügyben megfogalmazott feltételeket és figyelmezteti a nemzeti bíróságot, hogy ezeket összességében szükséges figyelembe venni.

Ugyanakkor az is fontos elem, hogy a két fél által kötött szerződésben leszögezik, hogy a materiális javakat (tároló helyiségek, felszerelések, öltöző helyiségek, áram, fűtés, telefon) a Philips fogja biztosítani az ISS számára és ez utóbbi fogja használni a materiális javakat a tevékenység folytatásához. Szintén szerződéses előírás, hogy a személyzetet az ISS továbbfoglalkoztatja. Ebből a szemszögből vizsgálva az ügyet, nem szükséges a Bíróságnak külön megállapítást tennie arra, hogy egy szolgáltatásokon (főként humán erőforráson) vagy eszközökön (főként felszerelésen) alapul az ISS tevékenysége, a későbbi ítélkezési gyakorlatban azt láthatjuk, hogy a bíróság az első kategóriánál a munkavállalók átadását tartja döntő kritériumnak, míg a második esetben a materiális javak átruházását, mivel az ügy tényállása során mindkettő megvalósul. A munkavállalók is átkerülnek a kedvezményezetthez és a felszereléseket is az átvevő használja a tevékenység folytatásához.

Ugyanakkor az alperes azzal érvel, hogy a materiális javak tulajdona nem lett átruházva és ez arra utalhat, hogy nincs szó identitását őrző gazdasági egységről, viszont a Bíróság ezt az érvet figyelmen kívül hagyja és a tulajdonjog átruházása kapcsán (általában nézve) felhívja a Berg döntést, amely során már megállapította már előzőleg, hogy nem szükséges a tulajdonjogot átruházni, hanem a tényleges irányítás átvétele a döntő szempont. Természetesen itt két külön ügyletről van szó, viszont a későbbi ítélkezési gyakorlatból kiderül, hogy a vagyontárgyak használata fölötti jogot tekinti a Bíróság fontosnak, nem pedig a tulajdonjog átruházását.

3.2.1.3. Cégcsoporton belüli identitás megőrzése

Az egyazon irányítás alatt álló gazdasági egységek között történő az átruházás kérdése viszonylag későn merült fel a Bíróság előtt, 1998-ban, Allen ügy⁵⁶ tényállásának vizsgálata alkalmával.

Az ügy során a bíróságnak elsősorban azt kell megválaszolnia, hogy amennyiben egy ugyanazon irányítás alatt álló cégcsoport két alcége között történik egy vállalkozási szerződés átruházása, az átvevő cég köteles-e a munkavállalókat is átvenni, tehát vonatkoznak-e ebben az esetben az irányelvnek az előírásai. A két gazdasági egység jogilag elkülönül egymástól, viszont az irányításuk azonos volt és az adminisztratív valamint logisztikai feladataikat közösen látták el. Továbbá ugyanazon eszközöket használták és a tevékenységük is hasonló volt. A nemzeti bíróság első kérdése arra irányult, hogy alkalmazandó-e az irányelv egyazon cégcsoport két gazdasági egysége esetében, ha azoknak közös a tulajdonosa, a vezetése, az épületei és azonos a tevékenysége, avagy az irányelv értelmében ezek egy gazdasági egységnek tekintendők-e.

A bíróság ebben az ügyben mondja ki először, hogy amennyiben az egyes al-cégek külön "identitását őrző gazdasági egységeknek" minősülnek, az irányelv előírásai alkalmazandók. A gazdasági önállóság megkérdőjelezhető ugyan, mivel a cégek egy konszern alá tartoznak, ezzel együtt ugyanazon gazdasági cél eléréséhez járulnak hozzá, viszont a jogi önállóságuknak, főként a munkaviszonyok tekintetében az irányelv alkalmazhatósága szempontjából érvényesülnie kell.

A második kérdés arra vonatkozik, hogy az ügyben ténylegesen transzfer történt-e. Erre a problémára a bíróság nem tud megoldást találni, mivel nem áll rendelkezésére az ügy minden részlete, viszont támpontokként rámutat azokra a kritériumokra, amelyek alapján a nemzeti bíróság megoldhatja az ügyet. Ezek a kritériumok az eddigi ítélkezési gyakorlatra vonatkoznak, mégpedig a Spijkers és a Süzen ügyekre.

⁵⁶ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 2 December 1999. G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd. Case 234/98

A gazdasági egység identitásának fogalma szempontjából azért tekinthető fontosnak az ügy, mivel a Bíróság elkülöníti a gazdasági értelemben vett identitást, a jogi értelemben, különösen munkaviszonyokra vonatkozó, identitástól és önállónak, külön identitással rendelkezőnek tekinti azon gazdasági egységeket is, amelyek egyazon cégcsoporthoz tartoznak, egyazon irányítás alatt állnak és egyazon gazdasági célt követnek.

Albron Catering ügyben⁵⁷ a bíróságnak arra kell választ adnia, hogy amennyiben a munkáltató egy cégcsoport tagja és a munkavállalók nem a munkáltatóval, hanem a csoport egy másik tagjával állnak szerződéses viszonyban, tekinthető-e a tényleges munkáltató átadó gazdasági egységnek üzleti átruházás esetén.

A Heineken International cégcsoport teljes munkavállalói állománya a Heineken NederlandsBeheer BV alkalmazásában áll és ez utóbbi rendeli ki az összes céghez a munkavállalók egy-egy csoportját. A cégcsoport étkeztetési tevékenységét 2005-ben egy megállapodás következtében az Albronnak adja át, ezzel együtt több munkavállalót is. A probléma ott jelentkezik, hogy az átadó gazdasági egység nem áll munkaszerződéses viszonyban a munkavállalókkal, hanem az említettek szerint, a cégcsoport egy másik tagja alkalmazza ezeket, annak ellenére, hogy ténylegesen az átadónál dolgoztak. A kérdés az, hogy lehet-e “átadónak” tekinteni egy olyan gazdasági egységet, amely nem áll munkaszerződéses viszonyban a munkavállalókkal. A bíróság kimondja azt, hogy az üzlet átruházása feltételezi többek között azon jogi vagy természetes személy megváltozását, amely vagy aki az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős, és amely vagy aki e címen, mint ezen egység munkavállalóinak munkáltatója, e munkavállalókkal munkaviszonyt létesít, adott esetben akár úgy is, hogy az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban és az átruházott üzletrész identitását őrző gazdasági egységi egységnek tekinthető. A döntés olyan szempontból értékelhető, hogy a Bíróság ismét azt bizonyítja, hogy a formalitásoktól (munkaszerződés megléte) hajlandó teljesen eltekinteni és kizárólag a tényleges viszonyokat vizsgálja a munkavállalók védelmének alkalmazása javára, tehát az irányelv alkalmazási köre ismét bővül és annak lehetünk tanúi, hogy bizonyos helyzetekben még a munkaszerződés formális létezése is elhanyagolható, ahhoz, hogy átruházás jöhhessen létre.

Az Allen ügy is meghatározó lépcsőként értékelhető az irányelv tárgyi hatályának bővítése szempontjából, viszont az irányelv hatályának kiterjesztése az Albron Catering ügy tényállására új perspektívába helyezi a bíróság gyakorlatát.

3.2.1.4. A gazdasági egységek jellegének jelentősége

⁵⁷ Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. Case 242/09

A Spijkers kitérő meghatározása következtében a Bíróságnak arra terelődött a figyelme, hogy a tevékenység jellegzetességéből fakadóan, melyek azok a kritériumok, amelyek hangsúlyosan érvényesülnek egyes tevékenységek esetén, mivel önmagában a tevékenység folytatása nem elégséges a tanszfer létrejöttének megállapításához. A tevékenység vagy gazdasági egység jellegének meghatározása, arra nézve, hogy munkaerőn, eszközökön vagy mindkettőn alapul, komoly problémákat vetett fel⁵⁸.

A Bíróság szerint a gazdasági egység identitásának megőrzésekor e feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző valamennyi körülményt összességében kell figyelembe venni. E körülmények között ugyanakkor alapvető jelentősége van a vállalat (üzem) tevékenysége jellegének, annak, hogy került-e sor imateriális vagy materiális vagyonelemek átruházására, került-e sor a személyzet (egy részének) átvételére, az ügyfélkör részben vagy egészben azonos-e (az átadás-átvételt követően), azonos-e (legalább részben) a gazdasági egység által folytatott tevékenység⁵⁹.

A gazdasági egység identitásának megőrzése függ tulajdonképpen attól, hogy a tevékenység eszközökön vagy munkaerőn alapul. Az identitásához kapcsolható elemek pedig ebből fakadóan a munkavállalók vagy az eszközök, amelyek nélkül a tevékenység nem valósulhat meg. Az eszközigényes tevékenységek esetén az eszközök vagy a munkavégzés nélkülözhetetlen felszerelései nélkül a gazdasági egység átruházása sem valósulhat meg, hiszen identitásának lényeges elemei hiányoznak. Ebből az következik, hogy abban az esetben, amikor a materiális vagy imateriális javak jelentősége csekély, az eszközök átruházása nem szükséges⁶⁰.

A munkaerőn alapuló gazdasági egység esetén identitásuk lényeges eleme a munkavállaló és a munkavállalónak a kapcsolata magával a tevékenységgel, illetve a munkavállalók szervezett csoportjának átvétele. Ilyenkor azt kell vizsgálni a Bíróságnak, hogy a munkavállalók át lettek-e véve, illetve milyen mértékben maradt meg, amennyiben megmaradhatott a tényállás fényében, ezen csoport önállósága az átruházás után. A munkavállalók tevékenységhez való kötődése azt a szakértelmet vagy azt a nélkülözhetetlenséget jelenti, ami a meghatározott munkavállalót tevékenység elvégzéséhez kapcsolja.

A tevékenység jellegzetességének meghatározása azért is fontos, mivel a tevékenység identitása csak úgy őrizhető meg ha ez folyamatos maradhat. A munkaerőn alapuló tevékenységek esetén ez csak úgy valósulhat meg, ha a munkavállalók jelentős része és a munkavállalók kötődése a tevékenységhez változatlan marad, átruházásra kerül. Ezzel szemben az eszközigényes tevékenységek esetén az identitás megőrzését az olyan eszközök átvétele feltételezi, amelyek a tevékenység folyamatosságához elengedhetetlenek. Azt is mondhatjuk, hogy a tevékenység tényleges

⁵⁸ Watson, 2014, 162.

⁵⁹ Európai Jog, 2008/1, 37.

⁶⁰ Bankó/Berke/Kiss, 2017, 161.

folytonossága úgy tud megvalósulni ha a gazdasági egység identitásának elemei is átruházásra kerülnek, akár a munkavállalók, akár az eszközök formájában.

A következőkben azokat az ügyeket fogom tárgyalni, amelyek a tevékenység jellegzetességének kérdését boncolgatják és amelyek irányt mutatnak egyrészt a különböző tevékenység eszközigenyes vagy munkaerőn alapuló jellegére nézve, másrészt meg azokat a feltételeket tárgyalják, amelyek külön- külön alkalmazhatóak a két esetre.

3.2.1.3. Munkaerőn alapuló gazdasági egységek

3.2.1.3.1. A Smidt ügy értékelése

A Smidt ügy⁶¹ fordulópontot jelentett az irányelv tárgyi hatályának alkalmazási területe szintjén. Christel Schmidt takarítási munkát végzett Spar- und Leihkasse bank egyik üzlethelyiségében. A bank kirendeltsége úgy döntött, hogy ezt a szolgáltatást kiszervezi egy erre szakosodott takarítási cégnek, amely már a bank kirendeltségeinek legtöbbjében biztosította a takarítási szolgáltatást, így a munkavállalóval a munkaszerződést felmondják. A bíróság előtt felmerült kérdés az, hogy a takarítási szolgáltatást, amelyet egy munkavállaló végez, lehet-e identitását őrző gazdasági egységnek tekinteni és ennek következtében kötelezni azt a céget, amelynek kiszervezésre került a takarítás, arra kötelezni, hogy az irányelv értelmében vegye át a munkavállalót. Az Bíróság válasza erre a kérdésre pozitív, mivel egyrészt nem befolyásolhatja az irányelv alkalmazhatóságát az a tény, hogy a munkavállaló egyszemélyben tartja fenn azt a bizonyos üzleti egységet, valamint az sem lehet tényező, hogy a takarítási tevékenység nem áll kapcsolatban az eredeti munkáltató tevékenységével, ahogyan a Bíróság ezt már előzőleg a Rask döntés kapcsán megítélte⁶². A takarítási szolgáltatás tehát a bíróság szemléletében identitását őrző gazdasági egység, amely a Spijkers kritériumoknak megfelel, így az üzlet, amely a kiszervezés után folytatja ezt a tevékenységet, köteles átvenni a munkavállalót.

Az döntés több szempotból is értékelhető. Elsődlegesen a Bíróság visszautasítja a brit és a német kormány álláspontjait, miszerint materiális javak átruházása nélkül nem jöhet létre transzfer, nem őrzi meg identitását a gazdasági egység. A szolgáltatáson alapuló gazdasági egységek átruházásakor nem feltétlenül szükséges a materiális javak átruházása és a Bíróság felhívja a Spijkers kritériumokat is, amelyek valóban feltételként fogalmazzák meg a materiális javak átszállását, viszont

⁶¹ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früherenÄmterBordesholm, Kiel und Cronshagen. Case 392/92

⁶² Judgment of the Court (Third Chamber) of 12 November 1992. Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v IssKantineservice A/S. Case 209/91

a Bíróság ismét tisztázza, hogy ezeket összességében, globálisan kell vizsgálni, különös tekintettel a tevékenység jellegére, így ebben az esetben figyelmen kívül hagyható ez az elvárás. A második megállapítás az identitását őrző gazdasági egység fogalma szempontjából az, hogy a gazdasági egység egyetlen munkavállaló személyében is megjelenhet, amennyiben ő testesíti meg a tevékenységet és ez a tevékenység az átvevő gazdasági egységnél ugyanúgy tovább folytatódik. Továbbá a Botzen ügyben a Bíróság már kimondta, hogy a gazdasági egység azon része ahol tevékenységét folytatja és a munkavállaló közti kapcsolat indokolja az irányelv által biztosított védelem alkalmazását. A Bíróság megállapította az irányelv alkalmazandóságát a tényállásban. A megdöbbenést az váltotta ki, hogy az ügyben materiális vagy immateriális vagyონrészek átruházására egyáltalán nem került sor, a Bíróság ennek ellenére foglalt állást a transzfer megállapítása mellett. Noha fordulatra nem került sor, az ítéletnek kétségtelenül újszerű szemléleti eleme, hogy mintegy „relativizálta” a gazdasági egység átszállásának megítélésénél irányadó Spijkers-kritériumokat. Arra - az egyébként helytálló - következtetésre jutott ugyanis, hogy az egyes kritériumoknak a gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően eltérő jelentősége van az átszállás megítélésénél, másként: bizonyos gazdasági érdekű tevékenységek esetében a materiális vagy immateriális vagyonelemek (átruházásának) jelentősége a tevékenység identitásának megítélése szempontjából jelentéktelen, azaz ezek nélkül is megvalósulhat az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó tényállás⁶³.

Az ítélet súlyos következményeket von maga után, mivel a szolgáltatások kiszervezését megnehezíti vagy ellehetetleníti a gazdasági egységek számára. A kiszervezés fogalmát elsősorban a közgazdasági irodalom értelmezi, viszont esetünkben a tényállás (más döntésekben is) a kiszervezés fogalmába azt a kettős jogügyletet foglalja magába, hogy a munkáltató egy tevékenységet nem kíván a továbbiakban saját erőforrásaival ellátni (ehhez kapcsolódóan meghozza a saját belső döntéseit), hanem egy megbízási szerződés alapján a szolgáltatást egy külső személytől vesz igénybe⁶⁴. A döntés 14. pontja szerint amennyiben egy üzlet egyik kiegészítő tevékenységét saját munkavállalóival végezteti, majd úgy dönt, hogy a jövőre nézve egy szerződés által ezen tevékenység elvégzését egy másik üzletre bízva, ez az ügylet az irányelv hatálya alá tartozhat, így köteles a munkavállalókat is átvinni. Tulajdonképpen ez a jövőre nézve azt jelenthette, hogy amennyiben egy munkáltató úgy dönt, hogy kiszervez egy bizonyos szolgáltatást, ezt azoknak a munkavállalóknak az átruházását is jelenti, akik addig a szolgáltatást végezték. Ebben az esetben gazdaságilag ellehetetlenül a kiszervező üzlet számára és az átvevő üzlet számára is ez az ügylet, mivel teljes mértékben elveszti rendeltetését. Továbbá a takarítási munka jellegzetesen nem igényel specifikus ismereteket, így még inkább furcsa önálló gazdasági tevékenységnek minősíteni.

Említésre méltó néhány korabeli szakember reakciója a döntésre:

⁶³ Európai Jog, 2008/1, 37.

⁶⁴ HR és Munkajog, 2014, 25.

“A döntés villámcsapásként érkezett”, “betelt a pohár”⁶⁵

“Katasztrofális döntés”⁶⁶

“A megfogalmazások logikátlanok és önkényesek”⁶⁷

“Quo vadis EuGH? Avagy a takarítónő, mint üzleti egység”⁶⁸

Következtetésként elmondhatjuk, hogy az irányelv hatályát⁶⁹ drasztikusan kiterjesztette a bíróság azokra a helyzetekre, amikor a gazdasági egység kiszervezi egyik tevékenységét, illetve azt is megállapította, hogy egy munkavállaló is bizonyos esetekben gazdasági egységnek tekinthető, amennyiben a tevékenység nem igényel specifikus felszereléseket, illetve a munkavállaló és a gazdasági egység átruházott része közötti kapcsolat elégséges a tevékenység külön gazdasági egységkénti minősítése szempontjából és a tevékenység változatlanul folytatódik az átvevő üzletnél.

3.2.1.3.2. A Merckx ügy: a Schmidt tendencia folytatása

Időrendi sorrendben a következő a Merckx ügy⁷⁰, amelynek tényállása szerint a Ford autógyár az Anfo Motors eladási kirendeltségével megszünteti kapcsolatát és egy új vállalkozás veszi át (Novarobel) az eladási tevékenységet az Anfo Motors által eddig ellátott régióban, valamint a munkavállalók egy részét is átveszi, 64 munkavállaló közül 14- et. Az átvett munkavállalók megtartják munkakörüket, régiségüket és minden más jogot, amelyet a rájuk vonatkozó kollektív szerződés előír. Az Anfo Motors levelet küld az ügyfeleinek, amelyben informálja őket a tevékenységének lezárásáról és a Novarobel szolgáltatásait ajánlja nekik a továbbiakban. Merckx és Neuhuys úr is az átruházott munkavállalók közé tartoznak, viszont nem értenek egyet az átadásukkal, hanem azt állítják, hogy a munkaszerződés a munkáltató hibája miatt került szűnt meg. Úgy vélik, hogy nem elvárható részükről, hogy egy új cégnél, más térségben, más munkakörülmények között dolgozzanak, olyan körülmények között, hogy egyáltalán nem garantált az ügyfélkör és ezzel együtt egy bizonyos eladási ráta elérése.

Döntésében a Bíróság már a legelején felhívja a Spijkres kritériumokat és megállapítja a gazdasági egység identitásának megőrzését. Az Anfo Motors, amelynek fő részvényese a Ford, átruházta az eladási kirendeltségét és ezzel együtt az üzleti kockázatot is a Novarobelre. Az eladási területet/ térséget, amelyet eddig az Anfo Motors látott el, a Novarobel fogja ellátni a tevékenység megszakítása nélkül, ugyanolyan körülmények között. Továbbá a munkavállalók egy részét átvette

⁶⁵Schwerdtner, Wprax, 10/94, 2

⁶⁶Hennsler, NZA 1994, 913

⁶⁷Blomeyer, Anm. EuGH, EzA Nr. 114 zu 613a BGB

⁶⁸Lutter, ZIP 1994/19, 1514.

⁶⁹ Az irányelv 1 cikk (1) bekezdése.

⁷⁰ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 March 1996. Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA. Case 171 és 172/94

és az ügyfeleknek is ajánlva lettek a szolgáltatásai, mindez annak céljából, hogy a tevékenység folyamatos legyen.

A továbbiakban a Bíróság a két munkavállaló érvelését pontszerűen cáfolja:

1. A munkavállalók szerint nem történt átruházás, mivel materiális vagy immateriális javakat nem vett át a Novarobel, a szervezeti struktúrának nincs folytonos jellege, továbbá a Novarobel székhelye Brüsszel más városrészében helyezkedik el az Anfo Motorséhoz képest.

A Bíróság a Schmidt ügyet hívja fel és azzal érvel, hogy nem szükséges a materiális vagy immateriális javak átruházása a tevékenység jellegzetességéből kifolyólag. Egy kizárólagos eladási tevékenység célja változatlan marad, még akkor is, ha más néven, más eszközökkel folytatódik, valamint az sem zárja ki az identitás megőrzését, hogy az új cég székhelye máshol helyezkedik el, amennyiben az eladási kirendeltséget szabályozó szerződés ugyanazt az eladási térséget célozza.

2. A munkavállalók többségének a szerződése felmondásra került, így az irányelv előírásai nem alkalmazhatóak, mivel az előírásai szerint az átruházás nem képezhet jogalapot a munkavállalók elbocsátására.

A Bíróság szerint tény, hogy az átruházás miatt nem lehetséges a munkaszerződések felmondása, viszont a szabályozás nem zárja ki a gazdasági, műszaki vagy szervezeti indokok miatti elbocsátást. A tényállás alapján nem vonható le egyértelműen az a következtetés, hogy a munkaerőállomány nem gazdasági, műszaki vagy szervezeti okok miatt változott, így nem zárható ki az irányelv alkalmazása.

A másik két indok, amelyet a munkavállalók felhoztak, nem a gazdasági egység identitásának megőrzését célozzák, hanem egyrészt a tevékenység megszakítását, másrészt a szerződéses viszony hiányát az átadó és átvevő között. A döntés során a munkavállalók ellentmondási joga is vizsgálatra kerül, viszont az említett problémákat az ezeknek megfelelő fejezetekben tárgyalom.

A döntés látványosan továbbviszi a Schmidt döntés által kiterjesztett tárgyi hatályát az irányelvnek, a Bíróság nagyon lazán értelmezi az identitását őrző gazdasági egység fogalmát. Ha végletekben fogalmaznánk a döntés a gazdasági egység identitását egyszerűen a tevékenységre redukálja. Tulajdonképpen a szolgáltatás, amelyet az első kirendeltség nyújtott azonos a második szolgáltatással, ennek következtében nem érdekes a materiális vagy immateriális javak sorsa, a szervezeti egység folytonossága vagy a munkavállalói állomány átvétele sem. Úgy gondolom, hogy a gazdasági egység identitásának meghatározása szempontjából a Mercks döntés még a Schmidt döntésnél is jobban tágítja az irányelv tárgyi hatályát, mivel gyakorlatilag a gazdasági egység fogalmát szinte a tevékenység fogalmával azonosítja. Észerevehető az az aspektus is, hogy míg a Schmidt ügyben egyértelmű, hogy nem egy eszközígyényes tevékenységről van szó, hanem a takarítási szolgáltatás önmagában gazdasági egységként tekinthető, a jelen ügyben legalábbis vitatható, hogy egy autóeladási kirendeltség nem-e egy eszközígyényes tevékenység és a munkavállalók érvelését

figyelembe véve, identitásához nem-e kötődik szorosan legalább a kirendeltség székhelye/ működési helye, annak ellenére, hogy ugyanaz az eladási terület.

3.2.1.3.3.A Süzen ügy, mint fordulópont

A Süzen ügy⁷¹ tényállás szerint a Bonn-Bad-Godesbergi iskola szerződéses viszonyban állt egy takarítási szolgáltatást nyújtó céggel, a Zehnackerrel. Süzen asszony a Zehnacker munkavállalója volt és ennek értelmében az iskolában takarítási tevékenységet látott el, hét másik munkavállalóval együtt. Az iskola felmondta a takarítási szerződést a Zehnacker céggel, majd a szerződés felmondása után egy másik hasonló szolgáltatásokat biztosító céggel, a Lefarthal kötött egy új szerződést. Az ügyben tulajdonképpen két olyan probléma merül fel, amelyekről a bíróság már látszólag döntött. A közvetlen szerződés hiánya és a hármas átadási konstrukció, amely már a Redmond Stichting ügy során megoldásra talált. A takarítási szolgáltatások kiszervezésére pedig a Schmidt ügyben a bíróság már identitását őrző gazdasági egység átruházásaként tekintett a bíróság. Mindezek ellenére, az eddigi ítélkezési gyakorlattól eltérő döntéssel találkozhatunk ebben az ügyben, mivel a bíróság szemléletében itt nincs szó gazdasági egység átruházásáról, azzal indokolva ezt a döntést, hogy az első gazdasági egység nem lett átruházva, csupán egy kliensét vesztette el, így az iskola számára nyújtott takarítási szolgáltatást nem tekinthető az irányelv fényében identitását őrző gazdasági egységnek. Továbbá a bíróság ebben az ügyben is említést tesz a Spijkers kritériumokról és ezek által is mérlegeli a tényállást. Az eddigi ítélkezési gyakorlatban, például a Merckx ügy esetén ugyan nem számított a materiális és immateriális javak átruházásának hiánya, amennyiben a klienskör átruházásra került, viszont az előzőleg említett logika fényében a bíróság az iskolát egy ügyfélnek tekinti, amelynek elvesztése és egy másik üzlet általi átvétele nem jelentheti azt, hogy transferről van szó. Egyik lényeges megállapítása a Bíróságnak, hogy el kell különíteni azokat a tevékenységeket amelyek szolgáltatást nyújtanak, ebben az esetben a materiális vagy az immateriális javak (eljárások, "know-how" -k) átvétele jelentéktelen, így a munkaerő átvétele lesz a döntő szempont. A Süzen ítéletből érdemes kiemelni néhány fontos pontszerű megállapítását a Bíróságnak, amelyek a továbbiakban is központi helyet foglalnak el a tárgyi hatály elemzésekor:

1. A gazdasági egység identitása nem azonosítható pusztán az általa végzett tevékenységgel, hanem más összetevőit is figyelembe kell venni, mint például a munkavállalóit, irányítását, a munka szervezésének módját és bizonyos helyzetekben a birtokában lévő javakat is.

2. Abból a pusztán tényből, hogy az egyik cég valamelyik szerződését „elveszti” a versenytárs javára nem vonható le az a következtetés, hogy átruházás történt és az irányelv alkalmazható.

⁷¹ Judgment of the Court of 11 March 1997. AyseSüzen v ZehnackerGebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. Case 13/95

3. Olyan tevékenységek esetén amelyek működéséhez nem szükségesek materiális vagy immateriális javak, ezek átadása esetén sem lesz mérvadó az ilyen jellegű javak átruházása.

4. A munkaerőre alapuló tevékenységek esetén a munkavállalók egy konstansan szervezett csoportja átruházás esetén tekinthető identitását őrző gazdasági egységnek, amennyiben a transzfert követően megőrzi identitását és az átvevő nem kizárólag a tevékenység folytonosságát célozza, hanem a munkavállalók többségét átveszi, annak érdekében, hogy hasonló feladatokat lássanak el mint az elődjénél.

A Süzen ügy “megbékélésnek” tekinthető a Schmidt ügy kapcsán kialakult negatív közvélemény szempontjából, mivel itt a Bíróság cáfolja azt a feltevést miszerint minden kiszervezés esetén automatikusan az átruházáskor előírt szabályokat kellene alkalmazni. A Bíróság sikeresen árnyalja és relativizálja a Schmidt és Merckx ügyek során alkalmazott irányt és tisztázza, hogy a tevékenység folytatása és a gazdasági egység identitásának megőrzése nem egyenértékű, még akkor sem, ha a tevékenység munkaerőn alapul. Körbejárja a szolgáltatásokon vagy munkaerőn alapuló tevékenységek kérdését és kirajzolódik általános érvényűen az, hogy ezekben az esetekben ugyan nem szükséges a materiális vagy immateriális javakat átvenni, viszont előtérbe kerül a munkavállalók többségének átvétele, illetve ezen munkavállalók szervezeti egységének megtartása, a Rygaard ügyre hivatkozva. Továbbá a kiszervezés mint jogügylet szempontjából is lényeges megállapítás az, hogy nem minden esetben lesz alkalmazható az irányelv automatikusan, hanem a felsoroltak mellett azt is figyelembe kell venni, hogy egy szerződés felmondása, amely egy tevékenységet szervez ki és egy hasonló szerződés kötése egy másik gazdasági egységgel, egy versenytárrsal, nem vonhatja maga után, más kritériumok elemzése nélkül, a munkavállalók átvételének kötelezettségét.

Összességében a Süzen ítélet mérföldkönek tekinthető a gazdasági egység fogalmának tisztázása területén, mivel a Bíróság fontos és pontszerű megállapításokat tesz, amelyek az ezelőtti kételyeket eloszlatják és a jövőre nézve irányt mutatnak az irányelv tárgyi hatályának alkalmazási területére nézve.

3.2.1.3.4. A munkaerőn alapuló gazdasági egységek fogalmának konszolidációja

Az irányelv alkalmazása során a Süzen döntés után többször felmerült az olyan gazdasági egységek identitásának megőrzése, amelyek szolgáltatásokat nyújtanak és főként munkaerőn alapul a tevékenységük. A továbbiakban ezen ügyek tényállását szeretném felvázolni és az ezek kapcsán felmerült fontosabb megállapításokat. Tény, hogy ezen a téren a Bíróság ítélkezési gyakorlata nem vett nagyobb fordulópontokat, viszont vizsgálatom, olyan szempontból érdekes, hogy melyek azok a tényállások, amelyekre alkalmazható a munkaerőn alapuló tevékenység fogalma, illetve az ehhez kapcsolódó, a transzfer tényének megállapításhoz szükséges kritériumok.

Az Sanches Hidalgo⁷² ügy tényállása nagyon hasonló a Süzen és Redmond Stichting ügyekéivel. Guadalajara város önkormányzata az otthongondozási közszolgáltatási tevékenységet kiszervez a Minerva jogi személynek, amelynek Hidalgo asszony másik négy személlyel együtt munkavállalója, majd miután a Minervával a szerződés határidejének lejártá miatt megszüntetik a szerződéses viszonyt, egy másik jogi személy, az Aser, folytatja a szolgáltatásnak a nyújtását. Az Ases ugyan továbbfoglalkoztatja a munkavállalókat, viszont csak részmunkaidőben és régiségüket nem ismeri el. A Bíróság, akárcsak a Süzen ügyben, leszögezi, hogy a gazdasági egység fogalma egy szervezett csoportot és vagyontárgyakat feltételez, amelynek segítségével egy gazdasági tevékenység folytatható, és amelynek meghatározott célja van. Továbbá az a tény, hogy a kiszervezett tevékenységgel kapcsolatos régi és az új gazdasági egységtal kötött szerződés hasonló, nem vezethet egyenesen ahhoz a következtetéshez, hogy transzfer jött létre az irányelv értelmében. Ilyen esetben azt szükséges megvizsgálni, hogy egy identitását őrző gazdasági egység kerül átruházásra, figyelembe véve első sorban a Spijkers kritériumokat, továbbá pedig a Süzen ügyben hozzatett feltételeket, amelyek a következők: egy gazdasági egység identitásának összetevői az általa foglalkoztatott munkaerő, a menedzsment, a szervezésének módja, a működési módja és egyes esetekben a működési forrásai. Mindezek fényében az átruházó gazdasági egység szempontjából figyelembe kell venni, hogy ne csak egy ügyfél elvesztésére vonatkozzon a szóban forgó ügylet, hanem ténylegesen a gazdasági egység egy "identitását őrző része" kerüljön kiszervezésre egy másik cég irányába.

Hernandez Vidal⁷³ név alatt ismeretes összekapcsolt ügyekben a Schmidt ügy által felvetett probléma fordított helyzete merül fel, egy eddig kiszervezett tevékenység, a takarítási tevékenység viaszszervezése, abban a kontextusban, hogy a gazdasági egység specifikuma rágógumi gyártás, tehát a szóban forgó tevékenységhez közvetlen módon nincs köze, hanem kiegészítő, melléktevékenységet lát el. Konkrétan az előzőleg egy gazdasági egységnek kiszervezett karbantartási és takarítási munkálatok elvégzését egy adott ponton a kiszervező gazdasági egység fogja elvégezni, tehát a két gazdasági egység közti szerződéses viszony megszűnik, de a tevékenység folytatódik gazdasági egységon belül. A bíróság ebben az esetben is, akárcsak a Süzen és Hidalgo ügyekben, a választ az "identitását őrző üzleti egység" fogalmában keresi. A bíróság válasza az, hogy pusztán az említett ügylet megtörténte folytán nem jön létre gazdasági egység átruházása, viszont amennyiben az egyes karbantartási vagy takarítási tevékenységet a Spijkers és a Süzen ügyekben

⁷² Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 10 December 1998. Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), and Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96).

⁷³ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 10 December 1998. Francisco Hernández Vidal SA v Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner v Hoechst AG (C-229/96), and Mercedes Gómez Montaña v Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97).

meghatározott kritériumok alapján “identitását őrző üzleti egységnek” lehet tekinteni, az irányelv rendelkezései alkalmazhatóak. A Bíróság hangsúlyozza, hogy a takarítási szolgáltatás egy olyan tevékenység, amely elsősorban a munkaerőn alapul, így amennyiben nem kerültek átadásra materiális vagy immateriális javak, ez a tény nem zárja ki az irányelv alkalmazhatóságát. A nemzeti bíróságnak a feladata, hogy a kritériumok összességét megvizsgálva megállapítsa, hogy a két takarító személyzet által végzett tevékenység identitását őrző gazdasági egységnek minősíthető-e. Az ügy érdekessége, hogy a Bíróság az „in- sourcing” ügylet esetén is alkalmazhatónak véli az irányelvet és konstansan ragaszkodik az identitását őrző üzleti egység fogalmköréhez, nem teszi függővé az ügylet jellegétől az irányelv alkalmazhatóságát, hanem annak a vizsgálatát alkalmazza, hogy a munkavállalói csoport mint szervezeti egység, a tevékenységhez való kapcsolata folytán tekinthető-e identitását őrző gazdasági egységnek. Ebben az ügyben már konstansá válik a munkaerőn alapuló üzleti egységekre kiszabott kritériumrendszer elkülönülése azoktól a gazdasági egységektől amelyek hangsúlyosan eszközigényesek.

A Martin ügy⁷⁴ tényállása értelmében egy önkormányzat előzőleg szerződést kötött egy magáncéggel a takarítási szolgáltatások elvégzése céljából, majd úgy dönt, hogy felmondja ezt a szerződést és saját maga vesz át a takarítási tevékenység folytatását. Továbbá az önkormányzat alkalmazott új munkavállalókat ennek céljából. A felperes, a magáncég egyik munkavállalója, akit nem vett át az önkormányzat, azt állítja, hogy a tényállás szerint transzfer következett be. A bíróság megvizsgálja a Spijkers kritériumokat, viszont ezek alapján úgy véli, hogy nem történt átruházás, mivel sem materiális, sem immateriális javak, sem pedig a klienskör nem került átruházásra. Ezután a Süzen ügyben megfogalmazott alapelvre hivatkozik, miszerint olyan üzlet esetén, ahol bizonyos ágazatokban jelentős materiális vagy immateriális eszközök nélkül képes működni, így egy ilyen egység identitásának megőrzése a rá kihatással lévő műveletet követően is, elvileg nem függhet ezen erőforrások átruházásától. Mégis a bíróság úgy ítéli meg, hogy a tényállás alapján, egy egységet nem lehet pusztán azzal a tevékenységgel azonosítani, amellyel megbízták. Identitása olyan több, egymástól elválaszthatatlan elemből tevődik össze, mint amilyen az egységet alkotó személyek, az egység besorolása, a munkaszervezése, a gazdálkodási módszerei vagy adott esetben a működtetéséhez rendelkezésére álló eszközök. Az ügyben ezek a kritériumok egyike sem teljesül, csupán a tevékenység azonossága, valamint a transzfer hiányára az is rámutat, hogy az átvevő önkormányzat más munkavállalókat alkalmazott munkavégzés céljából⁷⁵. A felsorolt érvek következtében a bíróság úgy dönt, hogy ezen irányelv nem alkalmazandó olyan esetre, amelyben valamely önkormányzat, amely helyiségeinek takarításával korábban magánvállalkozást

⁷⁴ Judgment of the Court (Third Chamber) of 20 January 2011. CLECE SA v María Socorro Martín Valor and Ayuntamiento de Cobisa. Case 463/09

⁷⁵ Winter, 2016, 1326.

bízott meg, úgy dönt, hogy megszünteti az ezen utóbbival kötött szerződést, és új személyzet e célból történő alkalmazásával maga látja el az említett helyiségekben a takarítási tevékenységet. Itt is egy visszaszervezés kérdése merül fel, amelyet látszólag már megoldott a Bíróság. Megjegyzendő, hogy ez a döntés ellentétesnek tűnhet az előzőleg idézett ügyekkel, különös tekintettel a Hernandez Vidal ügyben hozott döntésre, viszont a Bíróság felhívja azokat a kritériumokat a szolgáltatás alapú gazdasági egységek ki- és visszaszervezése terén, amelyek a tevékenység azonossága mellett szerves részét képezik a gazdasági egység identitásának: egységet alkotó személyek, az egység besorolása, a munkaszervezése, a gazdálkodási módszerei, a működtetéséhez rendelkezésére álló eszközök. Érzékelhető a Bíróság óvatossága a szolgáltatáson alapuló gazdasági egységek esetén és egyre világosabban meg szeretné állapítani azokat a kereteket, amelyek a hasonló gazdasági egységek átvételét körvonalazzák. Ugyanakkor a Bíróság számára a döntés meghozásakor döntő kritérium az új munkavállalók alkalmazása. Láthatóan konstansan célkeresztbe kerül az identitás megőrzésének vizsgálatakor a munkaerőn alapuló gazdasági egysége esetén a szervezeti egység megőrzése. A munkavállalók csoportja ugyan alkothat egy gazdasági identitást más materiális vagy immateriális javak átruházása nélkül is, viszont a jelen ügyben az új munkavállalók alkalmazása a tevékenység elvégzése céljából nem kielégítő. Ahogyan az előző ítéletekből is kitűnik, a munkavállalók kapcsolata vagy kötődése a tevékenységhez, különös tekintettel arra, hogy a tevékenység folytatásakor, az átruházás után, a munkavállalók ugyanazon munkaköröket lássák el, elengedhetetlen eleme a gazdasági egység identitásának megőrzése során. Ez a feltétel az ügy során nem teljesül, így a Bíróság döntése az eddigi gyakorlat fényében következetesnek minősíthető.

A CLECE döntésben⁷⁶ felmerült kérdés szintén a takarítási szolgáltatások átruházásához függ, egy olyan helyzetben amikor az önkormányzat, az előzőleg kiszervezett takarítási szolgáltatásokat a szerződés megszüntetése által maga szeretné folytatni. Az önkormányzat a szerződés felmondása után munkaszerződést kötött öt új személlyel és nem nyilvánította ki az arra irányuló szándékát, hogy átvenné a korábban szerződéses viszonyban álló gazdasági egység munkavállalóit, valamint nem vett át semmilyen eszközt, ami a tevékenység folytatását segítené elő. A tényállás nagyon hasonló a Martin üggyhez, mivel a jogügylet, amely során létrejött a potenciális átruházás szintén visszaszervezés, valamint a munkavállalókat nem foglalkoztatja tovább az önkormányzat, helyettük új munkaerőt alkalmaz a tevékenység folytatása céljából. A Bíróság megállapítja, hogy csupán a tevékenység folytatása nem ad okot arra, hogy átruházásnak minősülhessen az ügylet, hanem ehhez szükséges lett volna a gazdasági egységi egység identitásának megőrzése, amely különböző, az eddigi ítélkezési gyakorlat során felmerült feltételek teljesülését jelentette volna. Mivel az ügy során sem a munkavállalók többsége, sem a tevékenységet végző

⁷⁶ Judgment of the Court (Third Chamber) of 20 January 2011. CLECE SA v María Socorro Martín Valor and Ayuntamiento de Cobisa. Case 463/09

munkavállalók szervezeti struktúrája, sem pedig eszközök nem lettek átruházva, a Bíróság úgy véli, hogy az irányelv nem alkalmazandó olyan esetre, amelyben valamely önkormányzat, amely helyiségeinek takarításával korábban magánvállalkozást bízott meg, úgy dönt, hogy megszünteti az ezen utóbbival kötött szerződést, és új személyzet e célból történő alkalmazásával maga látja el az említett helyiségekben a takarítási tevékenységet. A Bíróság gyakorlata a takarítási szolgáltatások átvételére vonatkozóan látványosan az Süzen ítélet vonalán halad tovább és egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy egy egyszerű ki- és visszaszervezése ezen szolgáltatásoknak nem teljesíti az önálló gazdasági egység és ennek következtében sem a transzfer feltételeit.

3.2.1.3.5. A szervezeti egység fogalma az átruházás előtt és után

A munkaerőn alapuló gazdasági egységek átruházásakor már az első ilyen tényállásokra vonatkozó döntések során azt láthatjuk, hogy a munkavállalók szervezeti egysége kell átruházásra kerüljön, illetve meghatározó ilyen esetekben a munkavállalók és a tevékenység közti kapcsolat.

A gazdasági egység identitásiának meghatározásából kiindulva személyeknek és dolgoknak önálló cél érdekében végzett gazdasági tevékenység kifejtésére irányuló szervezett összességét jelenti. Ez a szervezeti egység állhat eszközökből, humán erőforrásból, illetve leggyakrabban a kettő összességéből. Ugyanakkor a szervezeti egység fogalma egy „funkcionális autonómiát” is jelent, tehát az a bizonyos szervezeti egységnek az átruházás után is képesnek kell lennie folytatni egy adott tevékenységet⁷⁷.

Stabilnak tűnő ítélkezési gyakorlat körvonalazódik ebben a kérdésben, mígnem 2007-ben megszületik a Klarenberg döntés, amely felborítja az addig ismert szervezeti egység fogalmat.

A Klarenberg⁷⁸ ügy kapcsán a Bíróság abban kellett állást foglalnia, hogy amennyiben az átruházott szervezeti egység a kedvezményezett átvevő szervezeti egységébe beilleszkedik ugyan, de nem őrzi meg identitását úgy, ahogy előzőleg működött, vonatkoznak-e rá az irányelv előírásai. Az ügyben egy üzletész átruházásáról szól, ami előzőleg önálló gazdasági egységként tevékenykedett, viszont az átruházás után beillesztették a kedvezményezett szervezeti struktúrájába, így elveszítve az önálló identitását. A bíróság elsősorban kimondja azt, hogy az irányelv alkalmazandó akkor is, ha az átruházott vállalkozás nem őrzi meg identitását az átvevő szervezetében. Továbbá az érvek között az is felsorakoztatásra kerül, hogy a felperes által végzett munkának nincs megfelelője az átvevő gazdasági egységben, így lehetetlen biztosítani a munkaviszony folyamatosságát. A bíróság szerint ebben a helyzetben a munkafeltételek jelentős változásáról van szó, amely a munkáltató hibájából

⁷⁷ Scattolon ügy, Amatori ügy

⁷⁸ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 12 February 2009. Dietmar Klarenberg v Ferrotron Technologies GmbH. Case 466/07

történő szerződés felmondásához vezethet, ennek minden további következményével. Az irányelv előírásai tehát az említett tényállásra alkalmazandók, feltéve ha a különböző átruházott termelési tényezők közötti funkcionális kapcsolat megmarad, és ez lehetővé teszi az átvevő számára ez utóbbiaknak azonos vagy hasonló gazdasági tevékenység folytatásához való használatát, aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. A Bíróság ezen döntése újszerűnek és rendhagyónak tekinthető, mivel az eddigiekben szorosan ragaszkodott az identitás megőrzéséhez és meglétéhez úgy a transzfert megelőzően, mint a transzfer utáni időszakban. Ezzel az üggyel ismét bővül az irányelv tárgyi hatálya és úgy gondolom, hogy egy viszonylag gyakori helyzetet ölel fel. A multinacionális cégek közötti bekebelezés esetén nagyon gyakori a bekebelezett cég struktúrájának feloszlása és ennek az átvevő cégbe való beillesztése, úgy, hogy nem marad meg a régi struktúra. Gazdasági, szervezési és munkaerő szervezése szempontjából ez az eljárás sokkal indokoltabb és célszerűbb, mint a régi struktúra egyszerű hozzácsatolása az újhoz, mivel így a munkavállalók könnyebben elsajátíthatják az új gazdasági egységben alkalmazható munkavégzési módszereket, eljárásokat. Továbbá a hasonló tényállások kizárása az irányelv hatálya alól, oda vezethetne, hogy amennyiben a kedvezményezett a saját szervezeti egységébe illeszti a munkavállalókat, ezzel feloldván a klasszikus értelemben tekintett gazdasági egységet, kikerülhetné az irányelv alkalmazását⁷⁹.

A jogirodalomban az ítélet kapcsán több kritikus vélemény is megfogalmazódott, mivel az identitását őrző gazdasági egység fogalma alapjaiban rendült meg. A jogbiztonság kérdése is felmerült, mivel ezen döntésig egyik állandó pillére az irányelvnek az identitás őrzésének feltétele, viszont a Klarenberg ítélet ezt is megkérdőjelezi. Az identitását őrző gazdasági egység meghatározása hiányzik, csak egyes támpontok, kritériumok állnak rendelkezésünkre annak érdekében, hogy adott ügyekben azonosítani tudjuk a gazdasági egységeket, ezért a szabályozás egyesek szerint inkább *ius aequum* mint *ius strictum*⁸⁰.

Az UGT-FSP ügy⁸¹tényállása szerint 2008. augusztus 25-én az Ayuntamiento de La Línea polgármestere határozatot hozott, melyben számos – addig négy koncessziós magánvállalkozás által ellátott – közszolgáltatási koncesszió visszavételéről döntött. A visszavett koncessziók tárgyát képező szolgáltatások közé az oktatási intézmények gondnoksága és takarítása, közúttisztítási feladatok és a parkok és kertek fenntartásra tartozott. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy bár a különféle közszolgáltatási koncesszióknak az Ayuntamiento de la Línea általi visszavételét követően azokat a munkavállalókat, akik korábban a koncessziós társaságoknál álltak alkalmazásban, az önkormányzati hivatal gyakorlatilag átvette személyzeti állományába, e munkavállalók – kivétel

⁷⁹ Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 101.

⁸⁰ EuZA 3/2019, 287.

⁸¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 29 July 2010. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) v Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe and Ministerio Fiscal. Case 151/09

nélkül – ugyanazok, mint a korábbiak, ugyanazokat az állásokat töltik be és ugyanazon feladatokat látják el, mint az említett visszavételt megelőzően, ugyanazokon a telephelyeken, ugyanazon közvetlen feletteseik utasításainak megfelelően, a munkafeltételek alapvető változása nélkül, azzal az egyetlen különbséggel, hogy jelenleg az e felettesek felett álló legmagasabb szintű feletteseik az illetékes önkormányzati tisztségeket ellátó személyek. Az egyes koncessziós társaságoknál a munkavállalók képviselői a koncessziók visszavételét követően munkaidő-kedvezményre vonatkozó kérelmeket nyújtottak be az Ayuntamiento de la Línea-hoz. E kérelmeket az Ayuntamiento de la Línea 2008. szeptember 10-i határozatában elutasította, azzal az indokolással, hogy az érintett munkavállalók már nem látják el képviselői feladataikat, mivel az önkormányzati személyzeti állományba tartoznak. A nemzeti bíróság arra keres választ, hogy egy átruházott gazdasági egység megőrzi-e autonómiáját a 2001/23 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében, ha a személyzeti állományát képező munkavállalókat egy önkormányzati hivatal átveszi a személyzeti állományába, és ugyanezen munkavállalók töltik be ugyanazokat az állásokat, és látják el ugyanazon feladatokat, mint az átruházást megelőzően, ugyanazokon a telephelyeken, ugyanazon felettesek utasításainak megfelelően, a munkafeltételek alapvető változása nélkül, azzal az egyetlen különbséggel, hogy megválasztott személyek lesznek az átruházott egység legmagasabb szintű vezetői. A spanyol kormány úgy véli, hogy a 2001/23 irányelv szerinti átruházás feltételei nem teljesülnek az alapügyben. Úgy érvel, hogy nem került sor lényeges tárgyi eszközök átruházására a koncessziós társaságok és az Ayuntamiento de la Línea között, mivel az alapfokú közoktatási intézmények, az utcák, a parkok és a városi kertek már korábban az Ayuntamiento de la Línea tulajdonában álltak. A főtanácsnoki indítvány, akárcsak a Bíróság, előbb az átruházás létrejöttét, az irányelv 1. cikkének (1) bekezdésének alkalmazhatóságát vizsgálja. A főtanácsnok szerint a nemzeti Bíróság feladata megvizsgálni az összes körülmény ismeretében, hogy a gazdasági egység megőrizte-e identitását. Rávilágít arra is, hogy a tevékenység alapvetően munkaerő igényes, és a munkavállalók nagy része át lett véve, azonban a tárgyi javak átvétele sem elhanyagolható. Továbbá azt is helyesen megjegyzi, hogy a spanyol kormány észrevételeiben javasoltakkal ellentétben az a tény, hogy az alapeljárás tárgyát képező ügyben nem valósult meg annak a vagyonnak – mint az iskolaépületek, utcák, parkok, közterületek – az átruházása, amellyel kapcsolatban a szolgáltatást nyújtják, semmiféle kihatással nem bír az ügyre nézve. A Bíróság a tárgyi hatállyal kapcsolatban azt állapítja meg, hogy az önkormányzati döntés, mint jogügylet, alkalmas az irányelv által előírt átruházás megvalósulásához. A Bíróság kimondta egy tisztítási vállalkozással kapcsolatban, hogy más termelési tényezők hiányában gazdasági egységnek tekinthető az olyan munkavállalók szervezett csoportja, akik különös és tartós jelleggel valamely közös feladatot látnak el. Továbbá a Bíróság felhívja a Spijkers és Süzen ügyekben felállított kritériumrendszerre, illetve a Klarenberg döntést is, amely elsőként tárgyalta a szerkezeti egység megbonnlását az átruházás után és amely szerint az irányelvet minden, az 1. cikk

(1) bekezdésében megállapított feltételeknek megfelelő átruházásra alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy az átruházott gazdasági egység megőrzi-e autonómiáját a kedvezményezett szerkezetében, vagy sem.

A két ügy elemzéséből levonható következtetés nem más, mint a tárgyi hatály bővítése a Bírósági jogértelmezés által, és pedig az, hogy az identitás megőrzése az átruházás előtt és az átruházás pillanatában értékelendő, így nem számít ha a gazdasági egység struktúrája az átruházás után beilleszkedik a kedvezményezett saját struktúrájába és ezzel együtt elveszti identitását. A két ítélet radikálisan megváltoztatta a Bíróság addigi álláspontját a fentebb említett jogirodalom egy része szerint, azonban úgy gondolom, hogy valójában a Bíróság nem mondott ellent magának, hanem inkább kiegészítette az eddigi gyakorlatát, azzal, hogy a valóságban egyre többször fennálló problémát (a kedvezményezett beilleszti az átadott gazdasági egységet a saját szervezetébe) is az irányelv hatálya sorolta.

3.2.1.4.6. A munkaerő kölcsönzésével foglalkozó gazdasági egységek átruházása

A munkaerő- kölcsönzéséről szóló irányelv⁸² értelmében, a munkaerő kölcsönzés egy olyan különleges tevékenységi kört feltételez, amelynek értelmében a munkaerő-kölcsönzők szerződést könek a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre, munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók tekintetében. Az ítélkezési gyakorlat során a Bíróságnak el kell döntenie, hogy a munkaerő-kölcsönzés egy olyan tevékenységet jelent-e, amely átruházása a transzfer irányelv hatálya alá tartozik, illetve amennyiben erre a válasz pozitív, melyek azok a kritériumok, amelyeket figyelembe kell venni az ilyen speciális jellegű vállalkozások átruházásának megállapításakor. Másként fogalmazva, egy munkaerő- kölcsönző gazdasági egység identitásának melyek az a lényeges elemei.

A Jouini ügyben⁸³ kapunk választ ezekre a kérdésekre. Az ügyben a Bíróságnak azt kell megvizsgálnia, hogy a munkaerő-kölcsönző gazdasági egységek átruházása esetén alkalmazhatók-e az irányelv előírásai és amennyiben igen, melyek azok a szempontok, amiket figyelembe kell venni ilyen esetben. A tényállás szerint egy munkaerő-kölcsönző cég gazdasági nehézségekkel küzd, így a vezetői egy új gazdasági egységet hoznak létre, amely átveszi az eredeti cég munkavállalóinak egy részét, ennek keretében pedig tovább végzi a kölcsönzési tevékenységet azok a cégek irányába,

⁸² Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/Ek Irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

⁸³ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 13 September 2007. Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS). Case 458/05

amelyekkel előzőleg is szerződéses viszonyban állt. A továbbiakban az átvett munkavállalók kéri az első cég által kifizetetlenül maradt béreket, ezért szükséges megállapítani, hogy átruházás történt-e ebben az esetben. A bíróság előzetesen leszögezi, hogy csak egy üzletrész került átruházásra, mivel az eredeti cég a csődeljárás megkezdéséig néhány munkavállalót tovább foglalkoztatott. A továbbiakban a bíróság úgy véli, hogy ebben az esetben az identitását őrző üzleti egység feltétele teljesül, amennyiben az ügyvezetésért felelős munkavállalók, a kikölcsönzött munkavállalók, valamint a szaktudás együttese alkalmas elkülönült cél követésére, azaz a munkavállalók díjazás ellenében kölcsönvevő vállalkozások számára történő átmeneti rendelkezésre bocsátásában megtestesülő szolgáltatásnyújtásra, és az ilyen együttes gazdasági egységet alkothat, amely működőképes más jelentős üzemeltetési erőforrások vagy az átruházó más részeinek az igénybevétele nélkül. Ennek fényében a bíróság úgy dönt, hogy egy munkaerő- kölcsönző vállalkozás átruházására alkalmazandók az irányelv előírásai amennyiben az adminisztratív személyzet egy részét, valamint a kikölcsönzött munkavállalók egy részét valamely másik munkaerő-kölcsönző vállalkozás átveszi annak érdekében, hogy ott ugyanazokat a feladatokat lássák el ugyanazon ügyfelek részére, és az átruházás által érintett erőforrások önmagukban elegendőek ahhoz, hogy a kérdéses gazdasági tevékenységet jellemző szolgáltatásnyújtást lehetővé tegyék, anélkül hogy más jelentős üzemeltetési erőforrásoknak vagy a vállalkozás más részeinek az igénybevétele szükségessé válna. Az ilyen tevékenység folytatásához különösen szaktudás, a munkavállalók e rendelkezésre bocsátásának megszervezésére alkalmas adminisztratív felépítés, valamint a kikölcsönözhető munkavállalók olyan csoportja szükséges, akik alkalmasak arra, hogy a kölcsönvevő vállalkozásba beilleszkedjenek, és ez utóbbi számára a kért feladatokat elvégezzék. Más jelentős üzemeltetési erőforrás azonban ennek a gazdasági tevékenységnek az ellátásához nem nélkülözhetetlen.

Nagyon fontos megállapításnak vélem azt, hogy a munkaerő- kölcsönzés esetén is az irányelv alkalmazható, mivel ez a tevékenység a munkajogi szabályozások által rendszerint különös bánásmódban részesül. Ugyanakkor a tevékenység speciális jellegéből fakadóan az identitásának megőrzése céljából azt szükséges ilyenkor ellenőrizni, hogy az átruházó által átruházott üzemeltetési erőforrások az átruházónál olyan működőképes csoportot képeznek-e, amely önmagában elég ahhoz, hogy a vállalkozás gazdasági tevékenységét jellemző szolgáltatásnyújtást lehetővé tegye, anélkül hogy szükségessé válna más jelentős üzemeltetési erőforrásoknak vagy a vállalkozás más részeinek az igénybevétele. Az ügynek jelentősége van arra nézve, hogy a Bíróság elsőként mondta ki az irányelv alkalmazhatóságát a munkarő- kölcsönzés területén, valamint következetesen alkalmazta az eddig is ismert elvet, miszerint a gazdasági egység jellegzetességéből fakadóan kell vizsgálni a különböző erőforrások jelentőségét a gazdasági egység identitásának megőrzése szempontjából.

3.2.1.3.6. Összegzés

Összességében elmondható, hogy a munkaerőn alapuló gazdasági egységek átruházása volt az a kérdéskör amely a Bíróság gyakorlata során a legnagyobb és legtöbb felháborodást kiváltó fordulatot hozta. A Schmidt döntésben található megállapítások súlyos következményekkel járhatta volna, mivel a ki- és visszaszervezés ügyleteit gazdaságilag elehetetlenítik. Gyakorlatilag az folyt az ítéletből, hogy egy tevékenység egy másik gazdasági egység általi folytatásából egyenesen az a kötelezettség is következik, hogy a munkavállalókat át kell venni, bármilyen más megkötés hiányában. A továbbiakban a Bíróság tisztázza az identitását őrző gazdasági egység fogalmát és ezzel együtt elkülöníti azon gazdasági egységeket, amelyek munkaerőn alapulnak, azoktól, amelyek eszközígenyesek. A Bíróság kijelenti, hogy a tevékenységet nem lehet azonosítani a gazdasági egység identitásával, hanem más kritériumok teljesülését is vizsgálni szükséges.

A munkaerőn alapuló gazdasági egységek esetén a Spijkers kritériumokból kiindulva a megfogalmazható néhány irányadó támpont. A „hét pontos” teszt szerint az első az üzlet vagy gazdasági egység tevékenységének jellegzetességének megállapítása. A munkaerőn alapuló gazdasági egységek jellegzetessége, hogy a tevékenységük elvégzése céljából nem igényelnek különös eszközöket, felszereléseket, hanem az identitást meghatározó elem a munkavállalók és ezek kötődése a tevékenységhez. Ebből kifolyólag, az ilyen típusú gazdasági egységek esetén nem lesz releváns a második feltétel, miszerint az identitás megőrzése céljából szükséges vizsgálni a materiális javak átruházásának létrejöttét, mivel ezek a javakat nem lehet az identitás részeként kezelni. Ugyanez a helyzet az immateriális javak átvételével is. A tevékenység jellegzetességéből fakadóan nincs szükség ezekre, vagy legalábbis nem járulnak hozzá a gazdasági egység identitásához. A székhely vagy a munkavégzés helye is ide tartozik és ugyanúgy elveszti fontosságát. Az a kritérium, amely az ilyen jellegű gazdasági egységek esetén hangsúlyt kap a meghatározó személyzet átvétele. A munkaerőn alapuló gazdasági egységek meghatározásából fakadóan egyértelmű, hogy az identitás elsősorban a munkavállalókra épül. A munkavállalók kapcsolata a tevékenységgel, a munkavállalók struktúrájának megmaradása, illetve az átadónál majd az átvevőnél végzett munkakör lesznek azok a meghatározó elemek, amelyek az identitás megőrzését képezik. Ugyanakkor itt figyelembe kell venni a Klarenberg és az UGT- FSP ügyeket, amelyekben a Bíróság leszögezi, hogy a szervezeti struktúra megtartása a kedvezményezettnek bizonyos esetekben elengedhető a gazdasági egység identitásának vizsgálatakor. Az ügyfélkör átvétele bizonyos esetekben releváns lehet az identitás megőrzése szempontjából⁸⁴, ezt a dolgozatom külön részében tárgyalom. Az átvétel előtt és után folytatott tevékenységek közti hasonlóság/ folytonosság mindenképp alapját képezi az identitás megőrzésének, akár eszközökön, akár munkaerőn alapuló gazdasági egységekről van szó. Ugyanakkor a tevékenység

⁸⁴ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 March 1996. *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*. Case 171 és 172/94

folytonossága vagy azonossága nem jelenti azt, hogy átruházás történt. Külön hangsúlyt kap több ítéletben is a Bíróság azon megállapítása, miszerint a gazdasági egység identitását nem lehet a tevékenységgel azonosítani, hanem emellett más kritériumoknak is teljesülniük kell az identitás megőrzésének érdekében. Az esetleges megszakítás a tevékenység folytonosságában és ennek jellegére vonatkozó utolsó kritérium mindenképp alkalmazandó a munkaerőn alapuló gazdasági egységek esetén, mivel a tevékenység folytonossága, ha nem is kizárólagos, de lényeges szempont az identitás megőrzésének megállapításakor.

Továbbá a Bíróság a Süzen ítéletben fekteti le azokat a kiegészítő kritériumokat, amelyek teljesülésének vizsgálata a munkaerőn alapuló vállalkozások esetén elengedhetetlen. Ilyen jellegű gazdasági egységek esetén olyan elemeket is figyelembe kell venni, mint például a gazdasági egység munkavállalóinak átruházását, a gazdasági egység irányítását, a munka szervezésének módját és bizonyos helyzetekben a birtokában lévő javakat is, viszont ez utolsó feltétel az esetek többségén háttérbe szorul.

A munkaerőn alapuló gazdasági egységekkel foglalkozó döntésekre jellemző zűrzavart, bizonytalanságot, felháborodást egy konstans és jól körvonalazódott kritériumrendszeren nyugvó konstans ítélkezési gyakorlat váltotta fel. Logikailag természetesnek tűnik az, hogy ezekben az esetekben a legnehezebb egy gazdasági egység identitását körülírni, hiszen egy munkavállalói struktúrát vagy egy többnyire szubjektív kapcsolatot a munkavállalók és a tevékenység között sokkal problémásabb megállapítani, mint más esetekben. Mégis úgy gondolom, hogy a Bíróság az ítélkezési gyakorlata során ezt a feladatot sikeresen teljesítette egy jól meghatározott kritériumrendszer segítségével és több eltérő tényállás vizsgálatával.

3.2.1.4. Eszközigényes tevékenységek

Az irányelv tárgyi hatályának körülírásakor, ahogy erről már szó volt, a Bíróság gazdasági egység identitásának megőrzésének megállapítását tűzte ki célul. Az első döntések közvetkeztében, többek között a Spijkers kritériumokból is kifolyólag, a tevékenység jellegzetessége az, ami meghatározza az identitás vizsgálatának további feltételeit. Ahogy azt az előző címben kifejtettem, a szolgáltatásokon, munkaerőn alapuló gazdasági egységek az egyik fő osztályozás, a másik pedig az eszközigényes tevékenységek. Eszközigényes tevékenységnek minősíthetjük azokat a tevékenységeket, amelyek esetén meghatározó bizonyos munkaeszközök vagy felszerelések használata, olyannyira, hogy ezek létezése a gazdasági egység identitását képezik. Azt is mondhatjuk, hogy a tevékenység nem lenne folytatható ezen eszközök hiányában. Ezen tevékenységek esetén logikusan következik, hogy amennyiben az eszközök átruházásra kerülnek, úgy a gazdasági egység identitása nem csorbul, tehát az irányelv alkalmazható, viszont ha az eszközök nem kerülnek átadásra,

az identitás nem folytonos. Természetesen a következőkben tárgyalt ügyek kapcsán a probléma nem ennyire nyilvánvaló, hanem más faktorok is árnyalják a tényállásokat. A jelen cím alatt az eszközígenyes tevékenységek identitásának elemeit fogom vizsgálni és arra a kérdésre szeretnék válaszolni, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyek ebbe a kategóriába tartoznak, milyen eszközök minősülhetnek a gazdasági egység lényeges és elengedhetetlen elemeinek, továbbá az eszközök fölött gyakorolt jogok milyensége mennyire befolyásolhatja az átruházás megvalósulását.

3.2.1.4.1. Iskolapéláda: Az Oy Liikenne Ab ügy

Az első jellegzetesen ide sorolható ügy az OyLiikene Ab,⁸⁵ amely során egy közbeszerzési eljárás alapján az egyik busztársaság átveszi egy másik busztársaság által szolgáltatott közszállítási tevékenységet. A Helsziki Város Tanácsa hét buszjárat működését, amelyet ezidáig a Hakulian Liikenne működtetett, átadja egy közbeszerzési eljárás alapján a Liikenne cégnek három évre. A Hakulian Liikenne emiatt 45 sofőrt elbocsájt, amelyből 33-at a Liikenne továbbfoglalkoztat. A tárgyi eszközök közül pedig bérbe vesz két- három hónapra két autóbust a Liikenne, amíg megérkezik az általa megrendelt 22 új autóbust, valamint a sofőrök egyenruáit vásárolja meg. A 33 sofőr közül két munkavállaló úgy véli, hogy tranzfér jött létre és ennek értelmében a Liikenne ugyanolyan munkakörülményeket kell biztosítson számukra mint az előző cég. A munkavállalkókra egy másik tartományi kollektív szerződés terjedt ki az előzőhöz képest, így emiatt változtak a munkafeltételeik is. A Bíróság kimondja, hogy egy ilyen tranzakció esetében, annak ellenére, hogy a felek között nem áll fenn közvetlen szerződéses viszony, az irányelv által nyújtott védelem alkalmazandó, viszont ennek feltétele, természetesen az, hogy egy identitását őrző üzleti egység kerüljön átruházásra, úgy ahogy ez például a Redmond Stichting ügyben történt. Az ügy tényállása miatt, amely szerint az egyik busztársaság a másiktól nem vette át a járműveket vagy más eszközöket, nem jött létre tranzfér. A tevékenység természetéből fakadóan ebben az esetben a materiális javak, különösen a szolgáltatás nyújtására alkalmas eszközök, átvétele a Spijkers kritériumok valamint a Süzen ügyben megfogalmazott feltételek alapján döntő tényező abban, hogy nem történt gazdasági egység átruházása, így az irányelv előírásait nem kell alkalmazni. A Bíróság ismételtén kitér a tevékenység jellegzetességének fontosságára és megállapítja, hogy a buszjáratok működése esetén elengedhetetlenek a materiális javak (maguk a járművek), mivel egy eszközígenyes tevékenységről van szó, így ezek átruházása hiányában pusztán a munkavállalók nem tekinthetők önálló gazdasági egységnek. Hiábavaló akár az a tény is, hogy a munkavállalók egy önálló szervezeti egységet alkotnak és amennyiben a tevékenység munkaerőn alapuló lenne, a gazdasági egység megőrizné

⁸⁵ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 25 January 2001. Oy Liikenne Ab v PekkaLiskojärvi and PenttiJuntunen. Case 172/99

identitását, mivel az eszközígyényes tevékenység identitásának szerves részét képezik a materiális javak, ezek közül is a tevékenység folytatása céljából elengedhetetlen eszközök/ felszerelések, a jelen ügyben az autóbuszok. Az ügyfélkör, az utasok, átvétele nem releváns, mivel egy vonaljáratról van szó, amely átvételével automatikusan az ügyfélkör is azonos lesz, így ez nem mutat arra, hogy transzfer jött volna létre⁸⁶. Ismételten megállapítja a Bíróság, hogy a tevékenység nem azonosítható a gazdasági egység identitásával, így a tevékenység azonosságából és folytonosságából nem vonható le egyenesen az a következtetés, hogy átruházás jött létre. Továbbá a Spijkers kitérőket nem egyenként, elszigetelten szükséges vizsgálni, hanem összességében. A későbbi ítélezési gyakorlat során ezt a döntést hívja fel a Bíróság, valahányszor tipikusan eszközígyényes tevékenységek átvételét tárgyalja.

3.2.1.4.2. A materiális javak átszállása. Tulajdon vagy használat?

Abler ügyben⁸⁷ egy bécsi kórház kiszervezi az étkeztetési szolgáltatásokat a Sanrest cégnek, amely a kórház kántinját irányítja, majd nézeteltérések következtében felmondja a szerződést és átadja egy másik hasonló szolgáltatásokat biztosító cégnek, a Sodexhonak. A Sanrest munkavállalói, Abler úr és 21 másik személy azt kéri a Sodexhotól, hogy vegye át őket, mivel átruházás jött létre. Az ügy fontossága abban rejlik, hogy az első cég által használt konyhai felszerelések, amelyek a bíróság szemléletében nélkülözhetetlenek egy étkeztetési tevékenység folytatásához, a kórház tulajdonában álltak, így a Spijkers és Süzen kritériumok által meghatározott materiális javak tulajdonképpen nem kerültek átruházásra, mivel sosem voltak az első cég tulajdonában. A materiális javak átruházásának hiánya az egyik érv, amiért nem lehetne alkalmazni az irányelv előírásait. A másik felmerült ellenérv a közvetlen szerződés hiánya, viszont ezt már a bíróság többek között a Redmond Stichting ügyben nem tekintette kizáró jellegűnek. Az átvevő cég azzal érvel, hogy nem vette át a munkavállalók nagy részét és a catering típusú szolgáltatások munkaerőn alapulnak, így nem teljesülnek az irányelv alkalmazásának feltételei. A Bíróság nem ért egyet ezen érveléssel, hanem úgy véli, hogy az étkeztetési szolgáltatások esetében elengedhetetlen a konyhai felszerelés, amit az átvevő tovább használ. Mindezek tükrében a bíróság úgy döntött, hogy egy olyan helyzetben, amikor a materiális javak ugyan nem kerültek átruházásra, viszont ezek a materiális javak nem álltak az átruházó tulajdonában és az új gazdasági egység ezeket tovább használja, az irányelv előírásai alkalmazandók. Láthatóan az Abler ügy során a tárgyi hatály szempontjából két fontos megállapításra kerül sor. Az egyik, hogy az étkeztetési szolgáltatások eszközígyényesnek minősülnek. Úgy gondolom, hogy ez nem minden esetben egyértelmű, viszont a Bíróság megállapításában az ilyen tevékenységhez szükségessé válik a

⁸⁶ Winter, 2016, 1334.

⁸⁷ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 November 2003. Carlito Abler and Others v Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH. Case 340/01

materiális javak átruházása. A második megállapítás pedig arra vonatkozik, hogy a materiális javak átruházásának feltétele akkor is teljesül ha ezen javak nem váltanak tulajdonost, hanem az identitás megőrzése szempontjából kielégítő a használatuk átruházása. Ezen megállapítás a jövőre nézve nagyon fontos, mivel a továbbiakban sok olyan eszközígyenes tevékenységet folytató gazdasági egységgel találkozhatunk, amelyek esetén nem kerül át a materiális javak tulajdona az átvevőhöz, csak ezek használati joga. Olyankor merül fel ez a tényállás amikor a materiális javak a tevékenységet kiszervező cég tulajdonában állnak és előbb az egyik, majd egy másik gazdasági egységnek szervezi ki a tevékenységet, úgy, hogy az eszközök használatát annak a gazdasági egységnek adja át, amelyik éppen aktuálisan végzi a tevékenységet. Közzolgáltatások kiszervezése estén gyakori az említett tényállás, mivel a közbeszerzési eljárás jellegéből fakadóan a magánszférához képest többször változik a kiszervezett tevékenységet végző gazdasági egység.

Güney-Görres ügy⁸⁸ nagyon hasonló az Abler üggyhez, mivel itt is az a probléma merül fel, hogy materiális javak nem kerülnek átruházásra, mivel a két gazdasági egység között nincs közvetlen szerződés, hanem egy közszolgáltatás kerül kiszervezésre, előbb az első, majd a második gazdasági egységnek és a javakat, amelyek a tevékenység folytatását igénylik, a kiszervező entitás biztosítja, ezek pedig értelemszerűen ugyanazok maradnak. A tényállás szerint a német Belügyminisztérium szervezi ki a repülőtérén történő biztonsági ellenőrzések tevékenységét előbb a Securior cégnek, majd később a Kötter cégnek. A Securior megkeresésére a Kötter nem hajlandó átvenni a gazdasági egységet, úgy, hogy egy szerződés megkötésére sor kerüljön, amely értelmében a munkavállalókat is továbbfoglalkoztatná. Ezután bármilyen szerződéses viszony nélkül mégis alkalmaz néhány munkavállalót és a Belügyminisztériummal létrejött jogviszonya értelmében ugyanazt a tevékenységet folytatja, valamint a Belügyminisztérium által használatra bocsátott, a Securior által is használt, felszerelések segítségével végzi a tevékenységet. Az ügy során felmerül az a probléma is, hogy a tevékenységet átvevő cég nem folytat gazdasági ügyleteket, ezért nem alkalmazható az irányelv, viszont ezt az érvet a bíróság nem tartja relevánsnak. Az ügyben feltett kérdés arra irányul, hogy a materiális javak átruházása terén elégséges az, hogy az átvevő gazdasági egység használja ezeket vagy az átruházás megállapításához elengedhetetlen, hogy a javakat "saját gazdasági érdek" szerint is használhassa. A Bíróság kimondja, hogy elégséges a használat megléte, nem szükséges meglennie annak a lehetőségnek, hogy az átvevőnek saját gazdasági haszna származzon ezekből. Konkrétan az említett tranzakció során a tevékenység folytatásához szükséges eszközöket, biztonsági kapukat, röntgenberendezéssel felszerelt csomagszállító szalagokat, kézi vizsgáló berendezéseket, robbanóanyagok felkutatására alkalmas eszközöket, az átvevő cég csak a Belügyminisztérium engedélyével és a használatról való beszámolás által működtethette a Belügyminisztérium által

⁸⁸ Judgment of the Court (Third Chamber) of 15 December 2005. Nurten Güney-Görres (C-232/04) and Gul Demir (C-233/04) v Securicor Aviation (Germany) Ltd and Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG. Case 232/04 és 233/04

kiadott rendeltetés szerint. Az ügynek olyan szempontból van jelentősége, hogy a Bíróság ismét bővíti azon jogviszonyok körét, amelyek által transzfer jöhet létre, illetve azt is láthatjuk, hogy a jogügyletek terén a tulajdonátruházás akár a transzfer, mint jogügylet, akár a materiális javak átruházása terén teljesen háttérbe szorul. Tehát a döntés szerint a jelenlegi tényállás nem zárja ki azt, hogy gazdasági egység átruházása jöhetett létre, viszont a nemzeti bíróságnak a feladata, hogy a többi részlet ismeretében megvizsgálja, hogy az irányelv előírásai alkalmazhatóak-e a Spijkers és Süzen ügyekben felállított támpontok alapján, ismételten összességében értelmezve az egyes elemeket. A döntés tulajdonképpen továbbviszi az Abler döntésben megfogalmazottakat, majd kiegészíti néhány új elemmel. Az eszközígyényes gazdasági egységek identitásának megőrzéséhez szükségszerű a materiális javak átruházása, valamint ezen materiális javak használatának átadása elégséges az identitás megőrzése céljából, nem feltétel a javak tulajdonának átruházása. Ez kerül további vizsgálatra a jelen ügyben, mivel az a központi kérdése az ügynek, hogy az átruházott javak akkor is a gazdasági egység identitásához kapcsolódnak, amennyiben az átvevő cég ezeket saját gazdasági haszonszerzés céljából nem használhatja. A Bíróság kimondja, hogy nem releváns ez a tény, mivel a gazdasági egység identitásához hozzájáruló materiális javak használata a tevékenység elvégzése céljából bír jelentőséggel, így az a tény, hogy saját gazdasági haszonszerzés céljából ezek nem használhatók, nem befolyásolja a gazdasági egység identitását.

A Ferreira da Silva ügy⁸⁹ tényállása szerint a TAP légitársaság főrésztulajdonosa az AIA, charter járatokat működtető légitársaságban. Miután az AIA végelszámolásra került, a TAP átveszi egyes repülőgépek lízingszerződéseit, üzemelteti a charterjáratokat, egyes munkavállalókat is alkalmaz, illetve átvesz kisebb berendezéseket is. A nemzeti bíróság kérdése arra vonatkozik, hogy ilyen helyzetben az üzlet megőrzi-e identitását, illetve ennek következtében jogutódlásról van-e szó és alkalmazhatóak-e az irányelv előírásai. A bíróság felidézi a Spijkers kritériumokat, amelyek lényegesen kivetíthetőek a jelen tényállásra, illetve a Klarenberg döntésben megállapított elvet, miszerint az átruházott gazdasági egység identitása megőrzésének megállapításához szükséges szempont nem a vállalkozó által az átruházott különböző termelési tényezőkre előírt külön szervezet fenntartása, hanem az e tényezők közötti függőségi és kiegészítő funkcionális kapcsolat fenntartása. A tényállásra való tekintettel, a bíróság úgy dönt, hogy üzleti átruházás történt, így az irányelv előírásai alkalmazandóak arra a helyzetre, amelyben a charterjáratok piacán működő valamely vállalkozás végelszámolását az olyan főrésztulajdonos folytatja le, amely maga is a repülési ágazatban működő vállalkozás, és amely ezt követően a repülőgépek lízingszerződéseiben és a charterjáratok üzemeltetése tárgyában kötött, teljesítés alatt álló szerződésekben a végelszámolt társaság helyébe lép, gyakorolja a korábban a végelszámolt vállalkozás által végzett tevékenységeket, újra alkalmaz

⁸⁹ Judgment of the Court (Second Chamber) of 9 September 2015. João Filipe Ferreira da Silva e Brito and Others v Estado português. Case 160/14

bizonyos, addig a végelszámolt társasághoz kirendelt munkavállalókat, és a korábbival azonos munkakörbe helyezi őket, és az említett vállalkozás kisebb berendezéseit átveszi. Az ügy lényegében nem változtat vagy nem ad hozzá az önálló gazdasági egység fogalmához, hiszen világosan látható az, hogy a repülési ágazat szorosan az eszközökhöz kötődik, így a materiális javak átvétele, mint a repülőgépek és más felszerelések, egyértelműen a transzfer létrejöttére utal. Az Oy Liikenne Ab ügyhöz hasonlóan itt is a szállítási szektorban tevékenykedő gazdasági egység identitása kerül előtérbe és ugyanazon konstans gyakorlatnak lehetünk tanúi, miszerint ezek a tevékenységek eszközigenyesek, így a döntő kritérium a materiális javak átruházása. Továbbá fontos megjegyezni, hogy a szállítási tevékenységek esetében azon materiális javak kötődnek a gazdasági egység identitásához, amelyek biztosítani tudják a tevékenység folytatását, ebben az esetben a repülőgépek, az Oy Liikenne Ab ügy esetén pedig az autóbuszok. Ugyanakkor az eszközök, repülőgépek tulajdona nem száll át az átvevőre, hanem a lízingszerződéseket veszi át és ebben az ügyben is világossá válik, hogy az eszközök használati jogának átvétele elégséges az identitás megőrzéséhez.

Az Aira Pascual ügy⁹⁰ tényállás szerint egy közvállalkozás kiszervezi egyik tevékenységét egy magánvállalkozás irányába, úgy, hogy a magánvállalkozás a kiszervező tulajdonában lévő eszközöket használja munkavégzés céljából, majd felmondja a szerződést és saját maga veszi át a szolgáltatás nyújtását, saját munkavállalóinak segítségével, anélkül, hogy a magánvállalkozás munkavállalóit átvegye. A tevékenység intermodális közlekedési egységek kezelését feltételezi. A CLECE ügyben a Bíróság már megállapította, hogy pusztán az a tény, hogy az átvevő közjogi jogi személy, jelen esetben közszolgáltatást ellátó közvállalkozás, nem teszi lehetővé annak kizárását, hogy megvalósult az irányelv hatálya alá tartozó átruházás. A továbbiakban meg kell állapítani a bíróságnak azt, hogy a szóban forgó gazdasági egységi egység megőrzi-e identitását. Ennek kapcsán a bíróság kiemeli, hogy az ügyben felvetett tevékenység nem tekinthető alapvetően munkaerőn alapuló tevékenységnek, hanem felszereléseken/ eszközökön alapulónak. Az a tény, amit már az Abler és a Güney- Görres ügyekben tisztázott a bíróság, hogy a felszerelések nem tartoznak az átruházó tulajdonába, viszont az azonos tevékenység elvégzése céljából használja őket, nem jelenti az irányelv alkalmazásának kizárhatóságát. A bíróság által megvizsgált tények alapján úgy véli, hogy az irányelv előírásait akként kell értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik az olyan helyzet, amikor egy, intermodális közlekedési egységek kezelésére irányuló gazdasági tevékenységet végző közvállalkozás e tevékenység végzésével közszolgáltatások nyújtására irányuló szerződés útján egy másik vállalkozást bíz meg, és e vállalkozás rendelkezésére bocsátja a tevékenységhez szükséges, tulajdonát képező infrastruktúrákat és felszereléseket, majd úgy dönt, hogy e szerződést ezen utóbbi vállalkozás alkalmazottainak átvétele nélkül megszünteti azzal az indokkal, hogy az említett

⁹⁰ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 November 2015. *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v Luis Aira Pascual and Others* Case 509/14

tevékenységet immár ő maga végzi saját alkalmazottaival. Mindezek mellett a nemzeti bíróság feladata megállapítani azt, hogy a konkrét ügyben megvalósult-e a vállalkozás átruházása, a Bíróság által magadott kritériumok alapján. Az eszközígyenes tevékenységek témakörében először találkozhatunk a visszaszervezés jelenségével és a Bíróság itt is konstans módon úgy véli, hogy az irányelv hatálya alá tartoznak ezen tényállások, akárcsak a munkaerőn alapuló gazdasági egységek esetén. Továbbá a döntésben látható, hogy akárcsak az előző ügyekben, itt is kielégítő az eszközök használatának átadása, nincs szükség a tulajdon átruházására.

A Sigüenza ügy⁹¹ tényállása szerint az önkormányzat kiszervezi egy magánvállalkozásnak a zeneiskola működtetését, viszont annak köszönhetően, hogy a felek között a szerződés kifizetésére irányuló nézeteltérések következtek be, a magángazdasági egység felmondja a szerződést és elbocsátja a munkavállalóit a tanév vége előtt két hónappal. A továbbiakban, az új tanév elindítása céljából az önkormányzat egy új magángazdasági egységgel köt koncessziós szerződést, viszont ez nem alkalmaz senkit a régi munkavállalók közül. A nemzeti bíróság első kérdése arra vonatkozik, hogy az irányelv értelmében a tényállás szerint átruházás történt-e. A Bíróság első sorban azt állapítja meg, hogy a zeneiskola működtetése első sorban a felszereléseken alapul, amelyek az önkormányzat tulajdonában állnak és előbb az első szerződött cég, majd a második használta ugyanezeket. Hasonló esetben nem zárható ki az átruházás ténye, tekintettel az eddigi ítélkezési gyakorlatra, az *AiraPascual* és az *Abler* ügyek fényében. Az ügy további kérdéseket is felmerít, amelyekre a tevékenység megszakítására vonatkozó részben külön kitérek. Az eszközígyenes tevékenységek szempontjából az ügy talán olyan szempontból érdekes, hogy a Bíróság a zeneiskola működtetését ilyen jellegű tevékenységnek minősíti, illetve az eszközök használati jogának átruházása itt is elégséges az identitás megőrzéséhez, ismét megerősíti ezen nézeteit a Bíróság.

A *Serviços e Tecnologia de Segurança SA* ügy⁹² tényállása hasonló az *Abler* és a *Güney-Görres* ügyekéhez, mivel szintén egy gazdasági egység kiszervezi egyes munkálatait, majd megszűnik ez a szerződés és egy új gazdasági egységnek szervezi ki ugyanazokat a munkálatokat, olyan formában, hogy a használt felszerelések a kiszervező gazdasági egységnek a tulajdonában állnak és ő ezeket a szerződött vállalkozásoknak a tevékenység elvégzése érdekében használatra bocsátja. A. G. Resendes és tizenhat másik személy, az ICTS munkavállalóiként, 2013. július 14-éig őrzési feladatokat láttak el a *Portos dos Açores SA* pontja delgadai (Portugália) létesítményeiben (sportkikötő, kereskedelmi kikötő és mólók), az utóbbi és az ICTS között megkötött szerződés alapján. Feladataik közé tartozott többek között a bejövő és kimenő személy- és áruforgalom

⁹¹ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 7 August 2018. *Jorge Luís Colino Sigüenza v Ayuntamiento de Valladolid and Others*. Case 472/16

⁹² Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 19 October 2017. *Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança SA v ICTS Portugal – Consultadoria de Aviação Comercial SA and Others*. Case 200/16

távfelügyeleti eszközök segítségével, az ICTS által részletesen meghatározott szabályok alapján történő ellenőrzése és felügyelete. Munkáltatójuk egyedi azonosításra alkalmas egyenruhát és rádiós adóvevő készülékeket is biztosított számukra. 2013. január 17-én a Portos dos Açores ajánlati felhívást tett közzé a ponta delgadai létesítmények őrzésére és megelőző biztonsági feladatainak ellátására irányuló szolgáltatások nyújtására. 2013. április 17-én a közbeszerzési szerződést a Securitasnak ítélték oda. 2013. július 14-én az ICTS egyik munkavállalója, miután a munkáltatójától erre vonatkozóan utasítást kapott, átadta a Securitas egyik munkavállalójának az ICTS munkavállalói által a Portos dos Açores létesítményeiben használt rádiós adóvevő készülékeket. A Securitas ezt követően átadta e készülékeket a Portos dos Açores részére. Az ügyben felmerült tevékenység egy, a kiszervező gazdasági egység létesítményének felügyeletére és őrzésére vonatkozik. A bíróság első sorban azt állapítja meg, ahogyan ezt előzőleg is kimondta, hogy a közvetlen szerződés hiánya a két gazdasági egység között nem zárja ki az irányelv alkalmazhatóságát. Továbbá a bíróságnak meg kell állapítania azt, hogy a konkrétan elvégzett tevékenység munkaerő vagy felszerelés alapú és amennyiben felszerelés alapú, a nemzeti bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy megtörtént-e vagy milyen mértékben történt meg a felszerelések átruházása. A következő kritériumokat kell figyelembe venni a gazdasági egység identitásának megőrzése megállapításakor: sor került-e tárgyi eszközök, azaz ingatlanok vagy ingóságok átruházására; az immateriális javak értéke az átvétel időpontjában; az, hogy sor került-e a vállalkozás új vezetője által a személyi állomány jelentős részének átvételére, az ügyfélkör átadására; az átruházás előtti és utáni tevékenységek hasonlóságának mértéke; e tevékenységek esetleges felfüggesztésének időtartama⁹³. Ezen elemeket az eset össze körülményének értékelése keretében kell vizsgálni, és ennél fogva nem lehet azokat egymástól elszigetelt módon kezelni. Ezen kívül a Bíróság azt is megerősíti, hogy a felszerelések használati jogának átadása kielégítő a materiális javak átruházását illetően, idézve az Aira Pascal ügyet. Végül a Bíróság kimondja, hogy a „vállalkozás vagy üzlet átruházásának” fogalmába beletartozik az az eset is, amikor egy megrendelő felmondja a valamely vállalkozással a létesítményeinek felügyeletével és őrzésével kapcsolatos szolgáltatások nyújtására kötött szerződést, majd ezt követően e szolgáltatás nyújtására egy másik vállalkozással új szerződést köt, amely vállalkozás megtagadja az első vállalkozás munkavállalóinak átvételét, amennyiben az említett szolgáltatás nyújtásához nélkülözhetetlen berendezéseket a második vállalkozás átveszi.

3.2.1.4.3. Eszközigényes gazdasági egység átruházása eszközök nélkül: a Grafe döntés értékelése

⁹³ Spijkers-kritériumok

A Grafe ügy⁹⁴ jelenleg az utolsó, amelyben a Bíróság a gazdasági egység identitásának megőrzését tárgyalja. Az ügy tényállása nagyon hasonló a Liikene ügyéhez, mivel itt is egy tömegközlekedési szolgáltatás kiszervezéséről van szó, két időben egymást követő gazdasági egységnek. A régi szolgáltató úgy döntött, hogy ezen eljárásban nem vesz részt, mivel úgy vélte, hogy nem tud benyújtani olyan ajánlatot, amely gazdasági szempontból fenntartható. Beszűntette a tevékenységét, és a munkavállalóival közölte, hogy elbocsátja őket. Üzemi tanácsával átszervezési megállapodást kötött, és szociális tervet készített, az említett megállapodás előírta azt, hogy a munkavállalók végkielégítést kapnak, ha az új üzemeltető nem ajánlja fel átvételüket, az utóbbi általi újra alkalmazásuk esetén pedig elveszítik e kifizetést. Az új gazdasági egység, amellyel szerződés jött létre közölte, hogy nem kívánja megvásárolni vagy bérbe venni ez utóbbi autóbuszait, autóbuszgarázsait, és egyéb üzemeltetési létesítményeit, valamint a műhelyszolgáltatásait sem veszi igénybe. A Bíróság elsősorban a Liikene ügyben hozott döntés szempontjából vizsgálja az ügyet. Lényeges különbség viszont a két tényállás között az, hogy a jelen ügyben az átvevő azért nem veszi át a buszokat, mivel már nem felelnek meg a műszaki elvárásoknak, így gazdasági szempontból nem lenne értelme annak, hogy átvegye ezeket. A Bíróság a Liikene ügyben megállapította azt, hogy egy hasonló tevékenység elsősorban a felszerelésekre, nem pedig a munkaerőre alapszik, viszont ebben az esetben teljesen racionális gazdasági okok miatt nem kerülnek a felszerelések átvételre és az is fontos szempontnak bizonyul, hogy a felszerelések átvétele ennek ellenére sem minősülne egyetlen olyan kritériumnak, ami alapján in abstracto el lehetne döntenie azt, hogy átruházásra került sor vagy sem. Továbbá a bíróság azt is megállapítja, hogy a tényállás szerinti tevékenységhez elengedhetetlen a buszvezetők helyi szakismerete, tehát amennyiben ezen munkavállalók szervezett csoportja átvételre kerül, minősülhet identitását őrző gazdasági egységi egységnek. Ennek fényében a Bíróság úgy dönt, hogy az irányelv előírásait úgy kell értelmezni, hogy az olyan tevékenységnek a közbeszerzési eljárás keretében valamely gazdasági egység által történő átvétele esetén, amelynek a gyakorlásához jelentős üzemeltetési eszközök szükségesek, az, hogy ezen egység az ajánlatkérő által előírt jogi, környezetvédelmi és technikai követelmények miatt nem veszi át ezeket az üzemeltetési eszközöket, amelyek az e tevékenységet korábban gyakorló gazdasági egység tulajdonában állnak, nem képezheti szükségszerűen akadályát annak, hogy a gazdasági tevékenység ezen átruházása vállalkozásátruházásnak minősüljön, ha más tényköörülmények, mint például a személyzet lényeges részének az átvétele és az említett tevékenység megszakítás nélküli folytatása, lehetővé teszik az érintett gazdasági egység identitása megtartásának a megalapozását, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie. A döntés értékelésénél először azt kell figyelembe vennünk, hogy egy busztársaság működtetése iskolapéldája a felszerelésen alapuló gazdasági egységeknek, úgy ahogy

⁹⁴ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 27 February 2020. Reiner Grafe and Jürgen Pohle v Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH and OSL Bus GmbH. Case 298/18

ezt a Likenne ügy során is megfogalmazza a Bíróság. A jogirodalom némi iróniával, úgy nevezi az ügyet mint a felszerelésen alapuló gazdasági egység átruházása felszerelések nélkül,⁹⁵ továbbá az eddig jól ismert határ a felszerelésen alapuló és a szolgáltatásokon (munkaerőn) alapuló gazdasági egységek között ebben az ügyben elmosódik. Az döntésre vonatkozó kritikák ugyan megállják a helyüket és a Bíróság valóban az eddigi gyakorlatával szembement, viszont nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy a felszerelések (autóbuszok) átvétele ebben az esetben egy gazdaságilag logikátlan döntés lett volna. Az ilyen jellegű ügyek elemzésekor azt szükséges figyelembe venni, hogy melyek azok a körülmények, amelyek a gazdasági egység átvételére utalnak. Valóban, az autóbuszok átvétele (amennyiben ez megtörténik) egyértelmű jele lett volna az átruházásnak, viszont per a contrario, amennyiben nem történt meg, gazdasági megfontolások miatt, nem zárhatjuk ki az átruházás létrejöttét, hanem a többi releváns elemet szükséges vizsgálni. Az útvonalak, az ügyfélkör, a képzett és elengedhetetlen helyismerettel rendelkező autóbuszvezetők átruházása, a tevékenység folytonossága a Bíróság szemléletében elégséges az identitását őrző gazdasági egység körvonalazásához. Úgy gondolom, hogy sarkított volna azt állítani, hogy a Bíróság megváltoztatta eddigi szemléletét és általános érvényűen kijelentette, hogy ezután a felszerelésen alapuló gazdasági egységek esetén nem szükséges átvenni a felszereléseket is, hanem egyszerűen az eset tényállásának fényében adaptálta a gazdasági egység átruházásának kritériumait. Kétségtelen azonban, hogy a jelen döntés által a gazdasági egység fogalmának értelmezése bővült és a tényállás fényében egy rugalmas alkalmazásnak lehetünk tanúi, amely véleményem szerint egy pozitív fejlődést és a jogszabály célszerű értelmezését jelenti.

A Grafe üggyhez kapcsolható a német munkajogot aktuálisan foglalkoztató probléma, amely az Air Berlin légitársaság átvételéhez kapcsolódik. 2017-ben fizetéseképtelenségi eljárás alá helyezték a légitársaságot és az LGW GmbH vette át. Az LGW GmbH megörökölt kb. 30 repülőgépet, az ennek fenntartott útvonalakat, továbbá új munkaszerződéssel alkalmazott néhány munkavállalót is. Az ügyet azok a munkavállalók indították, akiknek az átruházás után felmondták a munkaszerződését és azt kérték, hogy a bíróság állapítsa meg a felmondás semmisségét. A jogirodalom a Grafe és a Ferreira da Silva ügyek tükrében tárgyalja az ügyet, mivel ezekben is közlekedési szolgáltatásokat nyújtó gazdasági egység átvételéről van szó és mindkettő kapcsán az eszközök átruházása lesz a döntő szempont. A Grafe döntésben a bíróság megállapítja, hogy nem kizárólag a materiális javak (autóbuszok) átvétele lényeges, hanem a különböző járatok, utasok és önmagában a tevékenység azonossága is. A Ferreira da Silva ügy a hasonlóság szembetűnő, hiszen szintén egy felszámolt légitársaság átvételéről van szó, illetve a Bíróság úgy véli, hogy a repülőgépek, útvonalak és más kisebb eszközök átvétele, a tevékenység folytonossága valamint az egyes munkavállalók

⁹⁵ NZA 8/2020, 498.

újraalkalmazása is arra utal, hogy a gazdasági egység megőrizte identitását és átruházás történt. A német Szövetségi Bíróság 6. Szenátusa hozta meg a végleges döntést⁹⁶, miszerint átruházás történt, viszont a 8. Szenátus nem értett ezzel teljes mértékben egyet és felhívta a figyelmet arra, hogy ilyen esetben az önálló szervezet struktúra is lényeges elem annak eldöntésében, hogy átruházás történt vagy sem. A 8. Szenátus azt kifogásolta, hogy A munkavállalók körforgásszerűen dolgoztak különböző egységeknél (üzletrészeknél), így nehezen meghatározható, hogy melyik munkavállaló melyik egységhez tartozik, valamint az átvétel után ezek változtak⁹⁷. A Klarenberg döntés viszont valamelyest megoldja ezt a problémát, mivel kimondja, hogy az átvevő struktúrájába illeszkedhet az átvett gazdasági egység és nem muszáj megtartania régi struktúráját. Frank Bayreuther alappal teszi fel azt a kérdést, hogy olyan esetben amikor a német Legfelsőbb Bíróság két szenátusa egymástól eltérő véleményt fogalmaz meg egy olyan ügyben, amely egy irányelv értelmezéséhez kapcsolódik, nem volna célszerű az Európai Unió Bíróságához fordulni⁹⁸?

3.2.1.4.4. Összegzés

Az eszközökön alapuló gazdasági egységek átruházása tekintetében a Bíróság ítélkezése konstansnak minősíthető. A Grafe ügy volt az egyetlen amely elégedetlenséget váltott ki, viszont úgy vélem, hogy kielégítő az ügy indoklása és tulajdonképpen az egyszeri tényállásból kifolyólag szüetett egy látászólal ellentmondásos döntés.

A Bíróság megállapításai közül az első legfontosabb az, hogy azon tevékenységek esetén, amelyek működése során nélkülözhetetlenek a felszerelések, a gazdasági egység identitásának megőrzésekor elsősorban a materiális java átruházásának meglétét szükséges vizsgálni. A mukaerő átvétele ebben az esetben nem lényeges elem. A szállítási szektorban működő, az étkeztetési szolgáltatást nyújtó gazdasági egységek, a zeneiskola valamint bizonyos esetekben az őrzési feladatokat ellátó tevékenységek is ehhez a kategóriához tartoznak.

A második problémakör, amely az ide tartozó tárgyalat ügyeket jellemzi, az az eszközök átruházásának módjára vonatkozik. A Bíróság már a legelső döntésekben kimondja, hogy nem szükséges az eszközök tulajdonának átruházása, hanem a használatuk átadása kielégítő az identitás megőrzése szempontjából. Ide kapcsolódóan a Bíróság azt is kimondja, hogy az eszközök használatának nem szükséges olyan jellegűnek lennie, hogy az átvevő gazdasági egység a saját haszonszerzési céljára is fordíthassa az átruházott eszközöket.

⁹⁶ BAG- 6 AZR 235/19

⁹⁷ BAG- 8 AZR 215/19

⁹⁸ NZA, 22/2020, 1509.

Következtetésként elmondható, hogy az eszközökön alapuló tevékenységek átruházásához egy jól meghatározott kritériumrendszer tartozik, amely teljesítését viszonylag egyszerűen meg lehet vizsgálni a tényállás ismeretében. Az ítéletek sorozatában nem észlelhető számottevő diszkontinuitás, viszont ami problematikusá válhat, a tevékenység jellegének a megállapítása, mivel nagyon sok szektorban a munkaerő és a felszerelés egyenrangúan fontosak, így ez tüzetesebb vizsgálatot igényel. Amennyiben megállapításra került az a tény, hogy a tevékenység eszközigenyes, a javak átruházásának kritériuma vizsgálendő, függetlenül attól, hogy ezen javak tulajdona vagy használata került az átvevőhöz.

3.2.1.6. Ügyfélkör átvétele

Az ügyfélkör fontossága a gazdasági egység identitásának elemeként korán megjelent az ítélkezési gyakorlatban. A gazdasági egység elengedhetetlen és szerves része tud lenni bizonyos esetekben az ügyfélkör, mivel egyes tevékenységek sikeressége vitathatatlanul az ügyfélkör megszerzésén, létezésén és megmaradásán múlik. Ha elvész az ügyfélkör, gyakorlatilag maga a tevékenység is értelmét veszti. Ugyanakkor léteznek olyan gazdasági vagy éppen nem gazdasági haszonszerzési célból működő tevékenységek is, amelyeknek nem föltétlenül szerves része az ügyfélkör. A Bíróság ítéleteiben ez leggyakrabban azokban az esetekben merül fel, amikor az ügyfélkör átadása vagy éppen az átadásának visszautasítása nem enged arra következtetni, hogy a gazdasági egységet átruházták vagy sem, mivel ez automatikusan következik a pusztá tevékenység átruházása esetén is. Szemléletes ilyen szempontból a kórház étkeztetési szolgáltatása vagy egy vonal-buszokat működtető tevékenység, mivel ezekben az esetekben az ügyfelek adottak, „nincs más választásuk” és már a pusztá tevékenység átadása is az ügyfélkör átvételét feltételezi, nincs szükség az identitását őrző gazdasági egység átruházására, ahhoz, hogy az ügyfélkör megmaradjon.

Már a Spijkers-kritériumok sorában is megtalálható az ügyfélkör átvételének feltétele. Miután a munkaerő és az eszközök, illetve a tevékenység jellegzetességének fontosságát már elemeztem, a következőkben meg szeretném vizsgálni azt, hogy egyes ügyekben mennyire volt befolyásoló tényező az ügyfélkör átvétele a transzfer megállapításakor. Arra keresem a választ, hogy melyek azok a gazdasági egységek, amelyek identitásának nélkülözhetetlen eleme az ügyfélkör, illetve melyek azok a tényállások, amelyek során az ügyfélkör átvétele a transzfer szempontjából elhanyagolható.

A Merckx ügy volt talán az első, amely során a Bíróságnak figyelbe kellett vennie az ügyfélkör átruházásának kritériumát. Az ügy erre vonatkozó tényállásában az látható, hogy az átruházott értékesítési kirendeltség, amelyet előbb az Anfo Motors működtetett, majd a Novarobel veszi át a tevékenységét, az ügyfélkörét is vélhetően átruházza, oly módon, hogy az Anfo Motors levelet küld az ügyfeleinek, amelyben a továbbiakban a Novarobel szolgáltatásait ajánlja. A Bíróság

a döntés 18. paragrafusában úgy fogalmaz, hogy az ügyfelek számára azért ajánlotta a szolgáltatást, hogy a tevékenység folytonosságát biztosítsa. A döntés során ez nem kerül további magyarázatra, viszont tényként kezelhető, hogy az ügyfélkör átadása egy olyan feltétel volt ebben az ügyben, amelynek teljesülése hozzájárult a gazdasági egység identitásának megőrzéséhez, illetve a transzfer létrejöttének megállapításához.

A döntés fogalmazásából, úgy gondolom, hogy az ügyfélkörnek kiküldött ajánlás ebben az esetben azt segítette elő, hogy a tevékenység folytonossága megállapíthatóvá váljon. Nem kezelhető külön kritériumként, hanem inkább egy alfeltétele vagy utaló jele a tevékenység folytonosságának. Továbbá a Bíróság ebben a döntésben nem egyértelműsíti, hogy a levél, amelyet az Anfo Motors kiküldött az ügyfélkörének és amelyben a továbbiakban a Novarobel szolgáltatásait ajánlotta, önmagában elégséges ahhoz, hogy az ügyfélkör átvételének lehessen tekinteni vagy az ügyfélkör átvétele egy olyan külön kritérium, amelyhez ennél erősebb ügylet szükséges. Az is megfigyelhető, hogy a nemzeti bíróság azt állapítja meg, hogy nem lett tisztázva az a tény, hogy az Anfo Motors átadta-e az ügyfélkört tartalmazó listát a Novarobelnek, ezzel kimondottan arra utalva, hogy az ügyfélkör átadásához egy ilyen jellegű ügylet tudná teljesíteni az ügyfélkör átadásának klasszikus Spijkers kritériumát. Mindezek fényében úgy gondolom, hogy az ügy tényállása szerint kiküldött levél inkább minősíthető a tevékenység folytonosságára mutató jelnek, mint az ügyfélkör átadásának.

Az Oy Liikene Ab ügy során is a Bíróság említi az ügyfélkör relevanciáját. A döntés 41. paragrafusában fontos megállapításokat tesz, arra nézve, hogy melyek azok az esetek amikor nem vehető figyelembe az ügyfélkör átruházása az identitás megőrzésének elemeként: Egyrészt amennyiben a közbeszerzési szerződés követelményként állapítja meg az ügyfélkör átvételét, másrészt amikor az ügyfélkör függőségi viszonyban áll a szolgáltatással⁹⁹. Az ügy tényállása fényében szükségszerű volt ez a megállapítás, mivel vonal jellegű buszjáratokról van szó. Ezek esetén a szolgáltatás természetéből fakadóan az ügyfélkör is átszáll. Nem indokolt ilyen esetben külön kritériumként kezelni, mivel tulajdonképpen az ügyfélkör a tevékenység szerves és elválaszthatatlan részét képezi és nem külön utaló jel arra, hogy a gazdasági egység megőrzi identitását.

A továbbiakban a fentebb említett helyzettel találkozunk az Abler ügyben is, ahol a kórház étkeztetési szolgáltatásait veszi át a Sodexo. A tevékenység természetéből fakadóan az ügyfélkör itt is „rabja marad” a szolgáltatásnak, hiszen a kórház betegek nem választhatnak másik szolgáltatást, így itt is figyelmen kívül szükséges hagyni az ügyfélkör átvételét, hiszen nem utal külön kritériumként a gazdasági egység megőrzésére.

Dodič ügy¹⁰⁰ tárgyát szintén a tárgyi hatály értelmezése képezi és ebben az ügyben már központi kérdéssé válik az ügyfélkör, mint az identitás megőrzésének lényeges eleme. A tényállás

⁹⁹ „the customers remain captive”

¹⁰⁰ Judgment of the Court (Ninth Chamber) of 8 May 2019. JadranDodič v Banka Koper and Alta Invest. Case 194/18

szerint az egyik pénzügyi intézmény a tőzsdével kapcsolatos tevékenységét átruházza egy másik bank részére, mivel ezt a tevékenységet meg kívánja szüntetni és a nemzeti szabályozás értelmében ilyenkor kötelezően át kell adnia egy másik hasonló intézménynek az ügyfélkört. Ugyanakkor az ügyfélkörnek tudomást kell szereznie arról, hogy ez a tranzakció megtörtént és szabadon dönthet arról, hogy a kedvezményezett ügyfele szeretne-e maradni a továbbiakban. Az ügyben a kliensek 91%-a döntött úgy, hogy a kedvezményezettnél marad. A Bíróság arról hivatott dönteni, hogy ebben az esetben átruházás történt-e a két intézmény között, ezzel együtt alkalmazandók-e az irányelv előírásai. A Bíróság úgy véli, hogy az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az, hogy az első vállalkozás ügyfeleinek pénzügyi és egyéb vagyoni eszközeit e vállalkozás tevékenységének megszűnését követően a nemzeti jogszabályok értelmében megkötendő szerződés alapján egy második vállalkozás veszi át, még akkor is a vállalkozás vagy a vállalkozás részei átruházásának minősülhet, ha az első vállalkozás ügyfelei továbbra is szabadon dönthetnek úgy, hogy nem bízzák a második vállalkozásra a tőzsdei befektetéseik kezelését, amennyiben az ügyfélkör átadása bizonyított, amelynek értékelése a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ennek keretében az „átruházásként” való minősítést illetően önmagában még a ténylegesen átadott ügyfelek igen magas száma sem meghatározó, és főszabály szerint azon körülménynek sincs jelentősége, hogy az első vállalkozás – mint nem saját nevében eljáró tőzsdeügynöki társaság – együttműködik a második vállalkozással. Továbbá az is megállapításra kerül, hogy az átadó által nyújtott szolgáltatások kulcsfontosságú eleme az immateriális javak átruházása, amelyek számlák, befektetési szolgáltatások vagy kiegészítő szolgáltatások formájában jelennek meg és amelyek az ügyfélkör átadásának elemei. Mindezek értelmében a Bíróság úgy dönt, hogy a nemzeti bíróság hivatott megállapítani azt a tényt, hogy az ügyfélkör átvételre került-e és amennyiben a válasz erre pozitív, átruházás jött létre. Támpontként ennek megállapítása céljából a Bíróság kimondja, hogy meg kell vizsgálni azon intézkedéseket létezését, amelyek az ügyfélkört arra ösztönözték, hogy befektetéseik kezelését az átvevőre bízzák. Újszerű megállapításokkal találkozhatunk ebben az ügyben, mivel a banki szolgáltatások jellegét vizsgálja a bíróság és kimondja azt, hogy az ilyes tevékenységek esetén az immateriális javak átadása lesz a döntő a gazdasági egység identitásának megőrzésében és ezen immateriális javak az ügyfélkörhöz kapcsolódnak. Amennyiben az ügyfélkör átruházásra kerül, az ezek által birtokolt befektetések is értelemszerűen átkerülnek a kedvezményezetthez.

Úgy gondolom, hogy a Dodič ügy az, amelyben ténylegesen kulcsfontosságú szerepet tölt be az ügyfélkör átruházásának problematikája. A döntés során két olyan megállapításra is sor kerül, amely az ügyfélkör átvételére nézve meghatározó jelleggel bír:

1. Az ügyfelek pénzügyi és egyéb vagyoni eszközök által megtestesített immateriális javai, a számlák, az egyéb befektetési szolgáltatások és a kiegészítő szolgáltatások, valamint az adattár, azaz

a befektetési szolgáltatásokkal és tevékenységekkel kapcsolatos dokumentáció vezetése a szóban forgó gazdasági szereplő identitásához tartozik.

2. Az ügyfelek kifejezetten rendelkeztek-e a számláiknak az kedvezményezetthez való átviteléről, vagy sem, illetve hogy sor került-e a számláikkal kapcsolatos adattárak ellenkező rendelkezés hiányában történő átadására.

3. Figyelembe kell venni azon intézkedéseket, amelyek jellegüknél fogva az átadó ügyfeleit arra ösztönözték, hogy befektetéseik kezelését a kedvezményezettre bízzák.

A döntésből az a következtetés vonható le, hogy pénzügyi szolgáltatások átruházása esetén az ügyfélkör átadásának kritériuma lényegessé válik. Az immateriális javak átruházásának kritériuma ilyen esetekben az ügyfélkör átruházásának kritériuma alapján vizsgálható, hiszen az előzők elválaszthatatlanok az utóbbiaktól. Az ügyfélkör átruházásának feltétele az átadó intézkedései által bizonyítható, amelyek az ügyfélkör ösztönzésének mértékében rejlik, arra nézve, hogy a kedvezményezettre bízzák javaikat, valamint azzal, hogy az ügyfelek számláival kapcsolatos adattárakat milyen mértékben ruházta át az átadó a kedvezményezettre.

A jövőre nézve egy olyan körülmény is értékelhető, amely az eddigi ítélkezési gyakorlatban nem jelentett különös relevanciát, mégpedig az adatvédelem. A 2018 óta kötelezővé vált Általános Adatvédelmi Rendelet¹⁰¹ hatálya alatt az eddig tárgyalt tényállások jogszerűtlenek lennének. Az ügyfélkör adatainak átadása, az ügyfelek előzetes hozzájárulásának feltételéhez kötődne. Konkrétan, amennyiben valamilyen személyes adatot az átadó a kedvezményezett számára át szeretne adni, az ügyfeleket erről tájékoztatnia kellene és a hozzájárulásukat kellene kérnie. A gazdasági egység identitásának megőrzése szempontjából ugyanakkor úgy gondolom, hogy könnyítésként is tekinthetünk az adatvédelmi rendelkezésekre. Egy egyszerű példával élve, amennyiben az átadó az ügyfeleinek hozzájárulását kéri adataik átadására a kedvezményezettnek, ez egy nagyon erősen arra utaló jelként értelmezhető, hogy az ügyfelei átruházásra kerülnek és kevésbé szükséges bizonyítani azokat a tényeket, amelyeket a legutóbb említett ügyben kér a Bíróság a nemzeti bíróságtól. Ugyanakkor nem figyelmen kívül hagyható az a tényező sem, hogy az adatkezelés alapját az Általános Adatvédelmi Rendelet szerinti jogos érdek is képezheti, amelyet a következő módon indokol a Rendelet a 47. paragrafusában és amely, úgy gondolom, hogy a jövőben az átruházás kapcsán fontossá válik:

„Az adatkezelő – ideértve azt az adatkezelőt is, akivel a személyes adatokat közölhetik – vagy valamely harmadik fél jogos érdeke jogalapot teremthet az adatkezelésre, feltéve hogy az érintett érdekei, alapvető jogai és szabadságai nem élveznek elsőbbséget, figyelembe véve az adatkezelővel

¹⁰¹ Az Európai Parlament és a Tanács (Eu) 2016/679 Rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

való kapcsolata alapján az érintett észszerű elvárásait. Az ilyen jogos érdekről lehet szó például olyankor, amikor releváns és megfelelő kapcsolat áll fenn az érintett és az adatkezelő között, például olyan esetekben, amikor az érintett az adatkezelő ügyfele vagy annak alkalmazásában áll. A jogos érdek fennállásának megállapításához mindenképpen körültekintően meg kell vizsgálni többek között azt, hogy az érintett a személyes adatok gyűjtésének időpontjában és azzal összefüggésben számíthat-e észszerűen arra, hogy adatkezelésre az adott célból kerülhet sor. (...) Személyes adatok közvetlen üzletszerzési célú kezelése szintén jogos érdeken alapulónak tekinthető.”

Összegzésként, az ügyfélkör kritériuma lényegesen kevesebbszer merül fel az ítélkezési gyakorlatban a többi kritériumhoz képest, viszont léteznek olyan tevékenységek, amelyek identitásának kulcsfontosságú eleme az ügyfélkör. Az ítéletek során az első ide kapcsolódó megállapítás az, hogy az ügyfélkör átadása nem releváns olyankor, amikor a közbeszerzési szerződés követelményként állapítja meg az ügyfélkör átvételét, másrészt amikor az ügyfélkör függőségi viszonyban áll a szolgáltatással. A második lényeges kijelentés pedig az, hogy a pénzügyi szolgáltatások esetén az immateriális javak a gazdasági egység identitásához tartoznak és az ügyfélkörhöz szorosan kapcsolódnak, így ezek átruházását az ügyfélkör átadásának tükrében szükséges vizsgálni. A jövőben pedig az ügyfélkör átadásának elemzésekor úgy gondolom, hogy érdemes lesz tekintettel lenni az ehhez kapcsolódó adatvédelmi problémákra, mivel iránymutatóak lehetnek az ügyfélkör átadására nézve.

3.2.1.7. Tevékenység megszakítása

A Spijkers- kritériumok egyike, amely a gazdasági egység identitásának megőrzésére utal, a tevékenység átruházás előtti és utáni folyamatossága. A kérdés amelyre válaszolni szeretnék a dolgozat ezen részében, az, hogy milyen esetekben megengedhető a tevékenység megszakítása, úgy, hogy ez a gazdasági egység identitását ne befolyásolja. Másként, melyek azok a tényállások, amelyek során a gazdasági tevékenység végzése megszakad, viszont ez nem vezet az identitásának elvesztéséhez, ezzel együtt az irányelv alkalmazhatóságának kizárásához.

Elsőként a Ny Molle Kro ügy¹⁰² során merül fel a tevékenység megszakítása. A tényállás szerint a Ny Molle vendéglőt Hannibalsen asszony Larsen asszonynak adta bérbe. A vendéglő szezonálisan működött, úgy hogy a nyári időszakban folyamatosan zajlott a tevékenysége, míg a téli időszakban zárva tartott és csak magánrendezvényekre adták ki. 1981 januárjában Hannibalsen asszony felmondta a bérleti szerződést, mivel Larsen asszony nem teljesítette kötelezettségeit és úgy döntött, hogy személyesen végzi a jövőben ennek működtetését. Márciusban nyitotta meg újra a

¹⁰² Judgment of the Court of 17 December 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro. Case 287/86.

vendéglőt. Az ügyben felmerülő probléma arra vonatkozik, hogy a vendéglő egyik munkavállalója (aki 1983 májusa és augusztusa között dolgozott a gazdasági egységnél) kevesebb munkabért kapott mint amit a Larsen asszony által 1980-ban kötött kollektív szerződés és amelynek előírásait Hannibalsen asszony nem vette figyelembe a munkabérek kiszámolásakor. Az ügy által felvetett kérdés arra vonatkozik, hogy a tényállás az irányelv alá tartozik-e, illetve a Larsen asszony által megkötött kollektív szerződés hatályos-e. A tevékenység megszakítása szempontjából az elemzés azon része érdekes, hogy a Bíróság a szezonálisan működő tevékenységek esetében természetesnek tartja a megszakítást, így a tevékenység folytonossági kritériumának nem teljesítése nem befolyásolja a gazdasági egység identitását. Ebből kifolyólag az a tény sem zárja ki az irányelv alkalmazhatóságát, hogy a transzfer abban az időintervallumban jön létre amikor a szezonálisan működő gazdasági egység zárva tart. Ugyan nem a tevékenység megszakításához kötődik, de a Bíróság döntésében azt állapította meg, hogy a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a felperesre, mivel a transzfer létrejöttékor még nem állt munkaviszonyban a gazdasági egységgel. Az ügyben leszögezett legfontosabb megállapítás az, hogy olyan esetekben amikor a tevékenység jellegzetességéből fakadóan a tevékenység megszakítása természetes és ennek folytatásának lehetősége fennáll, az irányelv alkalmazása nem zárható ki. A későbbi ítélkezési gyakorlatban is ugyanezt a tendenciát láthatjuk. Ilyen például az Allen ügy is, amely tényállása során a tevékenység rövid megszakítása nem befolyásolta a Bíróságot a gazdasági egység identitása megőrzésénem vizsgálatakor.

Egy másik döntés, amely a tevékenység megszakítása szempontjából értékelhető és a megszakítás időtartamát/ jellegzetességét átértelmezi, 2018-ban született, így a legutóbbi döntések egyike.

Sigüenza¹⁰³ ügyben az önkormányzat kiszervezi egy magánvállalkozásnak a zeneiskola működtetését, viszont annak köszönhetően, hogy a felek között a szerződés kifizetésére irányuló nézeteltérések következtek be, a magángazdasági egység felmondja a szerződést és elbocsájtja a munkavállalóit a tanév vége előtt két hónappal. A továbbiakban, az új tanév elindítása céljából az önkormányzat egy új magángazdasági egységgel köt koncessziós szerződést, viszont ez nem alkalmaz senkit a régi munkavállalók közül. A gazdasági egység tevékenységének felfüggesztése sem zárhatja ki az átruházás tényét, mivel az öt hónapos felfüggesztésből három hónap iskolai szünet, tehát a vállalkozás természetéből fakadóan történik. Ezen feltételek figyelembe vételével kell megvizsgálnia a nemzeti bíróság azt, hogy sor került-e átruházásra, viszont a Bíróság döntése szerint az irányelv előírásait úgy kell értelmezni, hogy a hatálya alá tartozhat egy, az alapeljárásbelihez hasonló olyan helyzet, amelyben egy önkormányzati zeneiskola működtetésével kapcsolatos, szolgáltatásra irányuló közbeszerzési szerződés nyertes ajánlattevője, aki számára az e tevékenység folytatásához szükséges valamennyi tárgyi eszközt az önkormányzat biztosította, a folyamatban lévő iskolaév vége előtt két

¹⁰³ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 7 August 2018. Jorge Luís Colino Sigüenza v Ayuntamiento de Valladolid and Others

hónappal megszünteti ezt a tevékenységet, elbocsátja az alkalmazottakat és ezeket a tárgyi eszközöket visszaadja az önkormányzatnak, amely új közbeszerzési eljárást folytat le kizárólag a következő iskolaév tekintetében és az új nyertes ajánlattevő számára biztosítja ugyanezeket a tárgyi eszközöket.

A jelen ügyben a megszakítás időtartama jelentősen hosszabb ideig tart mint az előző esetekben, ugyanakkor ami még fontosabb, hogy a tevékenység jellegzetességéből fakadóan a megszakítás egyáltalán nem természetes. A három hónapos nyári szünet idején tartó megszakítást esetleg természetesnek lehetne minősíteni, viszont sarkított lenne azt mondani, hogy egy iskola tevékenysége teljesen megszűnik a nyári szünetben, hiszen a különböző adminisztratív tevékenységek és tanításon kívüli diákfoglalkozások is ennek működéséhez tartoznak. A két hónapnyi tanítási kimaradás pedig egyáltalán nem jellegzetes az oktatási tevékenységben. Ugyanakkor az is igaz, hogy a tevékenység folytatásának lehetősége kétségtelenül fennáll, így ha a megszakítást ebből a szempontból vizsgáljuk, az irányelv az ügy tényállásának tekintetében fennáll. Mégis úgy gondolom, hogy a jelen ügyben a Bíróság lazán kezelte a tevékenység jellegzetességéből fakadó megszakítás fogalmát, így ezzel is tágította az eddig ismert irányelv tárgyi hatályát.

3.2.1.8. A gazdasági egység identitásának eleme: a tartósság

A Bíróság a szervezeti egység tartósságának kritériumát először a Rygaard ügyben tárgyalja, majd az ezt követő ügyekben gyakran visszaköszön a tartósság, mint a gazdasági egység identitásának egyik eleme.

A Rygaard¹⁰⁴ ügy tényállása szerint az egyik vállalkozás átadott egy építkezési munkálatot egy másik vállalkozásnak, az építkezési anyagokkal, két inassal és egy munkavállalóval együtt, annak érdekében, hogy az egyszeri munkálatot a megrendelés szerint időben befejezzék. Ennek érdekében a két gazdasági cég egy bizonyos idejig együtt is dolgozott. A Bíróság előtt felvetett kérdés arra vonatkozik, hogy ebben az esetben alkalmazandóak-e az irányelv szerinti átruházásra vonatkozó szabályok. A Spijkers kritériumok alapján megvizsgálásra kerül a tényállás és úgy tűnhet, hogy a materiális javak, munkavállalók, ügyfélkör, át lettek ruházva, így az irányelv előírásai alkalmazhatóak az ügyben. A Bíróság meglátása szerint nem lehet átruházásról szó, olyan esetben amikor a gazdasági egységnek nincs tartós jellege, hanem egy egyszeri megrendelésről van szó, amelyet alvállalkozás segítségével végeznek el, így a munkavállalók nem részesülnek az irányelv szerinti védelemben. Az ilyen ügylet a Bíróság szerint csak akkor tartozhatna az irányelv hatálya alá, ha sor kerülne olyan termelési tényezők szervezett összességének átadására is, amelyek a korábbi tevékenység vagy bizonyos tevékenységek tartós folytatását és fenntartását lehetővé tennék. A jelen ügy fontossága vitathatatlanul az identitás őrzésének fogalmában rejlik, konkrétan abban, hogy a Bíróság hozzászól a Spijkers-kritériumokhoz a gazdasági egység tartós jellegét. A tartósság nem annyira az tevékenység időtartamára vonatkozik, hanem sokkal inkább az önálló gazdasági céljára. A gazdasági egység célja ne egy egyszeri munkálat elvégzése legyen, hanem konstansan folytassa, repetitív módon a gazdasági tevékenységet, amely elvégzését céljául tűzte ki. A gazdasági egység tartósságának kritériumát a Bíróság több ezután következő ügyben is felhívja és a Spijkers-kritériumok mellett ezt is vizsgálja az identitás megőrzésekor.

3.2.1.9. Összegzés- az identitását őrző gazdasági egység

A Bírósági gyakorlat áttekintés következtében az identitását őrző gazdasági egység fogalma körvonalazható, úgy gondolom, hogy még nagyon sok kérdés merülhet fel ezzel kapcsolatban a jövőre való tekintettel. Annak érdekében, hogy egy identitását őrző gazdasági egységet definiálni tudjunk, első sorban azt kell megállapítanunk, hogy a tevékenységének jellegzetességéből fakadóan melyik kategóriába sorolható:

¹⁰⁴ Judgment of the Court of 19 September 1995. LedernesHovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for StrømølleAkustik A/S. Case C-48/94.

1. Szolgáltatásokon/munkaerőn alapuló tevékenységek¹⁰⁵ esetén a munkavállalók szerkezeti egységének megőrzését kell vizsgálnunk, ide sorolva a munkavállalók átvételének mértékét is. Nem föltétlenül szükséges a materiális javak átruházása¹⁰⁶.

2. Felszerelésen alapuló tevékenységek átruházásakor a materiális javak, munkaeszközök átvételét, az immateriális javak, know-how-k, eljárások továbbadását szükséges vizsgálni¹⁰⁷. Továbbá nem döntő elem, hogy az eszközök kinek a tulajdonában vannak, úgy ahogy az sem, hogy az átvevő használhatja-e ezeket önálló gazdasági előny szerzésére¹⁰⁸. A felszerelések használata a tevékenység elvégzése szempontjából lényeges.

3. Pénzügyi szolgáltatások esetén az immateriális javak átruházása válik elengedhetlenné, amely szorosan kapcsolódik az ügyfélkör átvételéhez.

Ugyanakkor minden eset, minden tényállás egyéni jellegzetességgel rendelkezik, így nehéz általánosítani. A fenti megállapítások a Bíróság által megtett átfogó jellegűek és különös tekintettel kell lenni arra, hogy az egyes kritériumokat ne részben, ne egyenként vizsgáljuk, hanem összességében. A Bírósági gyakorlat kereteket nyújt az egyes kritériumok megállapításával, az egyes konkrét ügyekre való alkalmazhatóságával az irányelvnek, viszont minden esetben előbb a tevékenység jellemzőinek vizsgálatával, majd az eszerint megfelelő kritériumok alkalmazásának segítségével lesz megállapítható a gazdasági egység önállóságának megléte.

Összességében elmondható, hogy a következő szempontokat kell figyelembe venni a gazdasági egység identitásának megőrzése vizsgálatakor:

1. Az üzlet vagy gazdasági egység tevékenységének jellegzetessége,
2. A materiális javak átruházásának létrejötte, például épület vagy más ingóság, felszerelés és immateriális javak átvétele és ezek értéke.
3. A munkavállalók lényeges számának átvétele.
4. Az esetleges székhely/munkavégzés helyének átvétele.
5. Az ügyfélkör átvétele.
6. Az átvétel előtt és után folytatott tevékenységek közti hasonlóság/ folytonosság.
7. Egy esetleges megszakítás a tevékenység folytonosságában és ennek jellege.

A felsorolt kritériumokat a „hét pontos tesztként¹⁰⁹” vagy „hét pontos katalógusként¹¹⁰” említi a német jogirodalom. Továbbá már az első ítéletekből is az körvonalazódik, hogy a gazdasági egységet nem lehet csupán a tevékenysége alapján meghatározni, hanem több összetevővel

¹⁰⁵ „labour- intensive business”, Watson, 165.

¹⁰⁶ Ales, Bell, Deinert, Robin- Olivier, 2018, 1000.

¹⁰⁷ Benz, 2015, 129

¹⁰⁸ Dreher, 2010, 21

¹⁰⁹ „Sieben-Punkte-Test”

¹¹⁰ „Sieben-Punkte-Katalog”

rendelkezik: a munkavállalók, a vezetői, a szervezeti struktúrája, az általa alkalmazott eljárások és esetenként a felszerelések¹¹¹.

Ahogy ezt a legfrissebben megjelent német jogirodalomban megtalálhatjuk, az irányelv szempontjából a “gazdasági egység” a következő jellemzőket mutatja: gazdasági egység, egy személyekből és javakból álló szervezett gazdasági tevékenység céljából működik, a gazdasági egység lehet egy közhatalmat gyakorló szervezet, amennyiben gazdasági tevékenységet is folytat. A gyártási tevékenységet folytató gazdasági egységek esetében a materiális és immateriális javak átruházása kötelező, ide tartozik a know-how is, ezzel együtt nem szükséges a javak összességének átvétele. Nem elégséges egyes eszközök és/vagy egyes munkavállalók átvétele, anélkül, hogy ezek valamilyen szervezeti egységként jelentkezzenek¹¹².

Más szemszögből vizsgálva a kérdést, elmondható, hogy a gazdasági egysége jellemzőit a következő állítások által lehetne legjobban megfogalmazni a Bírósági ítéletekből kiszűrt információ alapján:

1. Önálló gazdasági céllal szervezett erőforrások összessége.
2. Az átszállás során a gazdasági egységnek meg kell őriznie identitását.
3. Az identitás megőrzése a korábbi tevékenység tényleges folytatásában vagy újrakezdésében nyilvánul meg.
4. Az identitás megőrzése nem kizárólag csak a materiális vagy immateriális javak megőrzésében nyilvánul meg.
5. A tevékenység fajtájának meghatározó jelentősége van az átszállású egyes lényeges körülményeinek összegző értékelésénél.
6. Egyes gazdasági ágazatokban, illetve tevékenységek esetén ahol a gazdasági egység erőforrásaiban meghatározó jellegű a személyzet, a munkavállalók lényeges részének átvétele megvalósítja a gazdasági egység átszállását, materiális vagy immateriális eszközök átszállása nélkül is¹¹³.

Az aktuális munkavégzési tendenciák tükrében is érdemes megvizsgálni az identitását őrző üzleti egység fogalmát. A digitális, távmunka vagy otthoni munka fényében hogyan lehetne meghatározni egy külön identitással rendelkező egységet? Ezekben az esetekben a munkaidő és a munkavégzés helye teljes mértékben relativizálódik, továbbá a szervezeti struktúra is sokkal kisebb, saját döntéshozó képességgel rendelkező egységekre bomlik¹¹⁴. A kérdés ami felmerül, az, hogy melyek azok a kritériumok, amelyeket figyelembe kell venni hasonló helyzetekben? Kétségtelen, hogy a távmunka jellegzetességéből fakadóan úgy a munkaerőn, mint a felszereléseken is alapul. A

¹¹¹ EuZA, 1/2019, 59.

¹¹² BGB Kommentar, 2020, 959.

¹¹³ Bankó/Berke/Kiss, 2017, 165.

¹¹⁴ NZA 19/2020, 1275.

felszerelések közé sorolhatjuk azokat az eszközöket, amelyeken a munkavállaló dolgozik és elengedhetetlenek a munkavégzéshez (számítógépek, mobiltelefonok, stb.). Az emberi erőforrás is egyértelműen fontos részét képezi a munkavégzésnek. A jövőben, úgy gondolom, hogy kihívás lesz megtalálni azokat az elemeket, amelyek egy üzleti egység meglétére mutatnak.

3.2.2. Az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletek

A 77/187/EGK irányelv úgy, mint a 2001/23/EK irányelv a transzfer ügyletének meghatározását az 1 cikk. (1) bekezdése tartalmazza, a fogalommeghatározás résznél: *Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén.* A jelen megfogalmazásból az derül ki, hogy szerződés alapján kell megtörténnie az átruházásnak. Szűk értelemben vizsgálva, klasszikusan egyik gazdasági egység a másiktól valamilyen tulajdonátruházó szerződés alapján átveszi a gazdasági egységet vagy ennek egy részét. A Bíróság ítélkezési gyakorlata azonban a szerződéses átruházás fogalmát nagyon széles skálán értelmezi és olyan jogügyleteket is ide sorol, amelyek szerződéses jellege teljesen hiányzik. Ahogy az ügyek vizsgálata során is kiderül, az átruházás megvalósulhat több lépésben is, amely esetekben egy harmadik személy is szerepet játszik és az átadó, valamint átvevő között nincs közvetlen kötelmi kapcsolat.

Ez nem azt jelenti, hogy maga a jogügylet két időbeni lépésben történik¹¹⁵ és először az átruházóról a harmadik személyre, majd a harmadik személyről az átvevőre szállnak a jogok és kötelezettségek, hanem a Bíróság meglátásában az első szolgáltatóról automatikusan átszállnak a munkajogviszony által generált kötelezettségek a másodikra¹¹⁶. Figyelemreméltó az irányelv szövegének különböző fordítása, amelyek közül a német (vertraglicheÜbertragung), magyar (szerződés alapján) vagy román (cesiuneconvențională) verzió egy szerződéses, akaratmegegyezéssel átadásra utal, míg az angol (legaltransfer) változat esetén tágabban értelmezhető a megfogalmazás¹¹⁷. A Bíróság is egyértelműen az utóbbi értelmezést választja, mivel a továbbiakban láthatjuk azt, hogy egy szerződés felmondása, egy közigazgatási határozat vagy akár egy közbeszerzési eljárás is alapot szolgáltat az átruházásra. Tehát “szerződéses átruházás” nem kötelező módon egy írásos vagy szóbeli megegyezésen alapul, mégcsak egy valamilyen hallgatólagos akaratmegegyezést sem

¹¹⁵Berke, 2006.

¹¹⁶Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 10 December 1998. Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), and Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96) és Judgment of the Court of 19 May 1992. Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. Case 29/91.

¹¹⁷Barnard, 2012.

feltételez, hanem eredményezheti egy szerződés felbontása, egyoldalú akaratnyilvánítás, közigazgatási határozat vagy bírósági határozat is¹¹⁸.

A továbbiakban különböző jellegű jogügyletekre bontva tárgyalom az egyes kapcsolódó tényállásokat, amelyek alapján rendszerezésre kerülhet a Bíróság gyakorlata.

3.2.2.1. A szerződés megszűnése

Az irányelv által előírt tényállás megvalósítására alkalmas jogügylet már a jogszabály első verziójában is egyértelműen körvonalazódik: a szerződés. Ez az a jogügylet, amely kétségtelenül képes „létrehozni” az átruházást. A Bíróságnak már a kezdetekben szembesülnie kellett azzal, hogy más jogügyletek is létrehozhatnak hasonló körülményeket, éspedig azt, hogy jogutódlás következik be a munkáltató személyében anélkül, hogy ez egy szerződéses jogviszonyon alapulna. Az alábbi ügyek elemzése által azokat a tényállásokat szeretném megvizsgálni, amelyek egy szerződés megszűnése által következtek be és amelyeket a Bíróság alkalmasnak minősített az irányelv által előírt feltételek teljesítéséhez. A szerződés megszűnése ebben a kontextusban arra vonatkozik, hogy az átadó és átvető gazdasági egység között létezett egy szerződéses jogviszony, ami valamilyen körülmény miatt megszűnik és ezáltal az egyik fél abban a helyzetben találja magát, hogy a másik fél által működtetett gazdasági egységet át kell vennie.

Az irányelv szövegének szó szerinti értelmezésétől eltérően, amely szerint szerződéses átruházás szükséges a transzfer létrejöttéhez, elsőként a NyMølleKro ügyet tárgyalta a Bíróság, 1986-ban.¹¹⁹

Az ügy tényállása szerint egy szezonálisan működő Ny Molle vendéglőt Hannibalsen asszony Larsen asszonynak adta bérbe, ezáltal a bérlő munkavállalókat alkalmazott az üzlet működése érdekében, viszont értelemszerűen csak a szezonmunka elvégzése céljából. A bérleti szerződés megszűnése következtében a tulajdonos felmondta a szerződést és saját maga kezdte újból működtetni az üzletet. Az üzlet átvételének (szerződés felmondása) pillanatában a szezonálisan alkalmazott munkavállalók nem álltak munkaviszonyban a bérlővel, mivel az átruházás pillanatában az üzlet nem működött, tekintetbe véve, hogy ez nem a szezonális időben történt. A szerződéses átadással kapcsolatos megválaszolandó kérdés arra vonatkozott, hogy alkalmazandóak-e a gazdasági egység átruházása szabályai, ezzel együtt az irányelv előírásai arra a helyzetre, mikor a gazdasági egység a bérleti szerződés felmondása következtében kerül vissza a tulajdonoshoz. A dán munkaügyi hivatal álláspontja szerint nem alkalmazható az irányelv, mivel a szerződés felmondása egy kikényszerített

¹¹⁸Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 2016, 1315.

¹¹⁹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 December 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny MølleKro. Case 287/86.

ügylet, így nem alkalmas teljesíteni a szerződéses átruházás¹²⁰ irányelvi kikötését. Ezzel ellentétesen a dán szakszervezetek egyesülete, a Brit Kormány és a Bizottság azzal érvel, hogy a szerződés megkötése valamint ennek felmondása is a felek akaratán alapul, ezért teljesíti az irányelv tárgyi hatályát az ügylet. A Bíróság az utóbbi érveléssel ért egyet, mivel az irányelv célja a munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, így a Bíróság kimondja, hogy nem feltétlenül tulajdonátruházó ügylettel kell megtörténnie a transzfernek, hanem a meghatározó feltétel az, hogy az üzlet új vezetés alá kerüljön és ez az új vezetés gyakorolja a tényleges irányítását. Továbbá a Bíróság úgy fogalmaz, hogy a felvázolt helyzet hasonló az olyan jogügyletnek, amikor az üzlet eladásra kerül, így a munkavállalóknak hasonló védelemben kell részesülniük.

Nem sok idő elteltével az előző döntéshez képest, a Bíróságnak ismét a szerződés felmondásával kapcsolatos ügylet kell tárgyalnia. A Daddy's Dance Hall¹²¹ ügy tényállása hasonló a NyMølleKro ügyéhez, olyan szempontból, hogy ebben az esetben is a transzfer nem kötelezően tulajdonátruházó és szerződéses jellegét elemzi a bíróság az első kérdésben, hanem a szerződés felmondását, olyan ügyletként, amely alkalmas a transzfer megvalósításához, valamint az átruházott gazdasági egység szintén vendéglátói tevékenységet végez. A gazdasági egység bérbe volt adva egy gazdasági egységnek, akivel a szerződés felmondásra került, majd egy másik gazdasági egység vette bérbe az üzletet, a Daddy's Dance Hall, amely azonnal újból alkalmazta a munkavállalókat, viszont a munkabér fizetés módját megváltoztatta, úgy hogy az előzőleg jutalék formájában kapott összeget egy előre rögzített munkabérként került kifizetésre a munkavállalóknak. Az ítélet szerint, amennyiben egy identitását őrző üzleti egységről van szó, két átruházás történt, az egyik a szerződés lejártakor a régi bérlő és a tulajdonos között, majd a második a tulajdonos és az új bérlő között, viszont a transzfer csak logikai szempontból kétlépcsős, maga az átszállás ténye az első és a második bérlő között történik, abban a pillanatban, amikor az irányítást az utóbbi átveszi. Az irányelv előírásai ebben a helyzetben is alkalmazandók, mivel nem a tulajdonátruházás, hanem az üzlet tényleges irányítása fölötti hatalom átruházása határozza meg a jogügylet lényegét. A Brit Kormány és a Bizottság véleménye is ugyanez, hivatkozva a Ny Molle Kro ügyre, ezáltal úgy tekintik, hogy a Bíróság már ebben a kérdésben állást foglalt és a szerződés felmondása vagy lejárta következtében történő megszűnése egy olyan jogügylet, amely teljesíti az irányelv tárgyi hatálya által előírtakat.

A Berg ügy¹²² során a Bíróság egy olyan szerződés megszűnését tárgyalja, amely nem a felek vagy az egyik fél akaratából kerül felmondásra, hanem bírósági eljárás következtében szűnik meg. A „Besi Mill” nevű vendéglátó egységet Manshanden és Tweehuijzen urak irányították, úgy, hogy azt

¹²⁰ “Transfer by agreement”.

¹²¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 February 1988. *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S*. Case 324/86.

¹²² Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 5 May 1988. *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen*. Case 144 és 145/87.

Besselsen úrtól vették át a holland Polgári Törvénykönyv által előírt különös bérleti és adásvételi szerződés alapján. Az említett szerződés bírói úton került felbontásra és ennek következtében került sor a gazdasági egység visszakerülésére Besselsen úrhoz, a tulajdonoshoz. Az ítéletben felmerülő második kérdés az, amely során a Bíróság az irányelv alkalmazhatóságát vizsgálja a holland jog által előírt specifikus ügyletnek az esetében, továbbá azt, hogy amennyiben a szerződés egy bírósági döntés következtében szűnt meg, tekinthető-e az ügylet szerződéses átruházásnak. A munkavállalókkal egyetemben a Brit és a Holland Kormány is úgy vélik, hogy a szerződés Bírósági megszüntetése alkalmas ügylet a transzfer létrejöttéhez, mivel maga a szerződés felmondása ugyan nem akaratmegegyezésen alapul, viszont a két entitás közti eredeti viszony egy szerződéses kötelelem által jött létre. A Bíróság válasza is egybehangzó, így azt mondja ki, hogy az irányelv alkalmazható ezekben a helyzetekben is, mivel annak ellenére, hogy bírói beavatkozás és nem a felek szabad akarata hozta létre az átruházást, eredetileg egy szerződés megkötése okozta a fennálló helyzetet, amely a bíróság szemléletében elégséges az irányelv alkalmazhatósága szempontjából. Továbbá felhívja a Ny Molle Kro ügyben tett megállapításokat, amely szerint az irányelv tárgyi hatálya alá tartoznak az olyan esetek, amikor a gazdasági egység irányítását egy másik munkáltató folytatja, függetlenül az ügylet tulajdonátruházó vagy sem. A Bíróság azt is megállapítja, hogy a szerződés megszűnése alkalmas az átruházás létrejöttéhez, ha ez akár a felek közös akaratmegegyezése, akár a szerződés egyoldalú felmondása, akár egy bírósági döntés során történik.

A P Bork International¹²³ ügy kapcsán a Bíróság szintén egy olyan jogügyletet vizsgál, amelyben kettős átruházásról van szó. Az üzlet bérlője felmondta a bérleti szerződést és a munkavállalókkal, előzetes értesítést követően felmondta a munkaszerződést is. A gazdasági egység ekkor visszakerült a tulajdonos irányítása alá, majd az utóbbi eladta egy harmadik entitásnak. A Bíróság ebben az esetben is alkalmazandónak véli az irányelvet. Akárcsak a Daddy'sDance Hall ügy esetén, a Bíróság itt is a kétlépcsős átruházást az irányelv hatálya alá vonja, így a szerződés felmondásának esetét azon jogügyletek közé sorolja, amelyekre alkalmazandó a munkavállalók védelme jogutódlás esetén.

A szerződés felmondása vagy megszűnése kapcsán a bírósági gyakorlat változatlan maradt. Ugyan több ügyben is a későbbiekben felmerült egyrészt a szerződés felmondása, valamint a kétlépcsős átruházás, a Bíróság szemléletében különösebb fordulat nem észlelhető. A Berg ügyben tett megállapítás, miszerint a szerződés megszűnése akár a felek akaratnyilvánítása, akár egyoldalú felmondás, akár bírósági döntés által jön létre egy olyan jogügylet, amely az irányelv tárgyi hatálya alá tartozik, napjainkig is érvényes maradt. A továbbiakban olyan jogügyleteket tárgyalok, amelyek

¹²³ Judgment of the Court (Third Chamber) of 15 June 1988. P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningena af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v JunckersIndustrier A/S. Case 101/87.

szintén alkalmasak az irányelv hatályának megvalósítására. Több tényállásban is a szerződés felmondása képezi az első lépést az átruházás megállapítása céljából, így a további ügyekben is részben felmerül ennek a jogügyletnek a kérdése, viszont ezekben az esetekben a Bíróság tényleként kezeli a jogügylet alkalmasságát.

3.2.2.2. Kiszervezés és visszaszervezés

A kiszervezés és visszaszervezés kérdése több oldalról is vizsgálható a tárgyi hatályon belül. Amint azt a dolgozatom előző részében is kifejtettem, a kiszervezés és a gazdasági egység identitásának megőrzésének viszonya első és a szakirodalmat mélyen megosztó kérdése volt az irányelv alkalmazásának.¹²⁴ A következő részben a kiszervezés és visszaszervezés tárgykörét úgy vizsgálom, mint az átruházásra alkalmas jogügyleteket.

A Merckx ügy¹²⁵ kapcsán a bíróság ismét a Redmond Stichting és Daddy'sDance Hall ügyekben felmerült átruházási módozatot tárgyalja. A tényállás szerint a Ford autógyár egyik kereskedelmi kirendeltségét megszünteti és egy új vállalkozás veszi át a kereskedelmi tevékenységet, valamint a munkavállalók egy részét. Két munkavállaló nem ért egyet azzal a ténnyel, hogy átruházás történt és nekik az új munkáltatónál kell dolgozniuk, hanem végkielégítést kérnek, év végi jutásokat és kártérítést, mivel úgy vélik, hogy a munkáltató megszegte a munkaszerződéses előírásokat, így jogellenesen szűnt meg a szerződés. Az egyik érv, amelyet a két munkavállaló használ, az az, hogy az irányelv alkalmazhatósága érdekében a az átruházó és az átvevő gazdasági egység közt szerződéses viszonyt kell fennállnia a transzfert illetően. A bíróság válasza arra nézve, hogy a felsoroltak alapján alkalmazandó-e az irányelv és tényleges átruházás jött-e létre a két gazdasági egység között, pozitív. A közvetlen szerződéses viszony létrejötte nem kizáró ok, úgy ahogy erre a RedmondStichting, illetve a Daddy'sDance Hall ügyek kapcsán is rámutatott a bíróság. Ebben az ügyben szintén azt láthatjuk, hogy a harmadik személy egy magánvállalkozás, akinek az egyoldalú határozata¹²⁶ folytán történik meg az átruházás az átvevő és az átadó között. Mindezek alapján talán nem annyira lényeges az a tény, hogy a harmadik személy egy közigazgatási szerv, amelynek a határozata folytán két másik entitás az irányelvben meghatározott "szerződéses" viszonyba kerül, hanem a hármas struktúra olyan esetekben is elfogadható amikor egy magánvállalkozás döntése alapján jön létre a jogügylet. A Merckx ügyben egy kétlépcsős kiszervezés kérdése merül fel, úgy hogy a gazdasági egység irányítása

¹²⁴ Smidt és Süzen ügyek.

¹²⁵ Judgment of the Court of 19 May 1992. Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. Case C-29/91

¹²⁶ Természetesen két lépésben jön létre az átruházás, két külön szerződés folyamán, viszont az mindenképp megállapítható, hogy az eredeti szerződés felmondása illetve a második szerződés megkötése a harmadik személy akaratnyilatkozata, annak ellenére, hogy a szerződés megkötése a másik féltől is függ. Ugyanez a helyzet áll fenn a közbeszerzési eljárások vagy a Redmond Stichting ügyben nyújtott támogatás esetén is, annyi különbséggel, hogy a harmadik személy közhatalmi szereplő, viszont a folyamatra nézve, úgy gondolom, hogy nincs különösebb jelentősége.

előbb az első, majd a második gazdasági egység alá kerül és a Bíróság szemléletében ez a konstrukció az irányelv tárgyi hatályának megfelel.

A Rygaard¹²⁷ ügy tényállása szerint az egyik vállalkozás átadott egy építkezési munkát egy másik vállalkozásnak, az építkezési anyagokkal, két betanuló munkavállalóval és egy másik munkavállalóval együtt, annak érdekében, hogy a munkát a megrendelés szerint határidőre befejezzék. A bíróság előtt felvetett kérdés arra vonatkozik, hogy ebben az esetben alkalmazandóak-e az irányelv szerinti átruházásra vonatkozó szabályok. A Spijkers kritériumok alapján vizsgált tényállás és úgy tűnhet, hogy a materiális javak, munkavállalók, ügyfélkör, át lettek ruházva, így az irányelv előírásai alkalmazhatóak az ügyben. A bíróság meglátása szerint nem lehet átruházásról szó olyan esetben, amikor a tevékenységnek nincs folytonossága, hanem egy egyszeri megrendelésről van szó, amelyet alvállalkozás segítségével végeznek el, így a munkavállalók nem részesülnek az irányelv szerinti védelemben. A jelen ügy fontossága vitathatatlanul az identitás őrzésének fogalmában rejlik, viszont a szerződéses viszony is vizsgálható ebből a szempontból. Látszólag az irányelv értelmezése szempontjából egy sokkal konzervatívabb szerződéses viszonyról van szó, az előző ügyekhez képest és a Bíróság nem is tárgyalja külön azt, hogy ez a szerződés megfelel-e az irányelv értelmezésének, mégis úgy gondolom, hogy amennyiben egy ügyben egy alvállalkozói szerződés által jön létre a transzfer, lehet ez egy olyan jel, ami arra utal, hogy csak egy egyszeri tevékenység átadásáról van szó, nem pedig az identitását őrző gazdasági egység átruházásáról. Természetesen ez nem lehet a transzfer megállapítása szempontjából kizáró feltétel, viszont az alvállalkozási szerződés jellegéből¹²⁸ fakadóan támpontként kezelhető.

A Süzen ügy tényállása szerint egy iskola szerződéses jogviszonyban állt egy takarítási szolgáltatást nyújtó céggel, majd a szerződés felmondása után egy másik hasonló szolgáltatásokat biztosító vállalkozással kötött új szerződést. Az ügyben tulajdonképpen két olyan probléma merül fel, amelyekről a bíróság már látszólag döntött. A közvetlen szerződés hiánya és a hármas átadási konstrukció már a Redmond Stichting ügy során megoldásra talált. A takarítási szolgáltatások kiszervezésére pedig a Schmidt ügyben a bíróság már identitását őrző gazdasági egység átruházásaként tekintett. Mindezek ellenére, az eddigi ítélkezési gyakorlattól eltérő döntéssel találkozhatunk ebben a ítéletben, mivel a bíróság szemléletében itt nincs szó gazdasági egység átruházásáról, azzal indokolva ezt a döntést, hogy az első gazdasági egység nem lett átruházva, csupán egy kliensét veszítette el, így az iskola számára nyújtott takarítási szolgáltatás nem tekinthető az

¹²⁷ Judgment of the Court of 19 September 1995. LedernesHovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for StrømølleAkustik A/S. Case C-48/94.

¹²⁸ A Ptk. a régi Ptk.-val szemben nem tartalmaz külön rendelkezéseket az alvállalkozó igénybe vételével kapcsolatban, és nem vette át a régi Ptk. 401. §-ában szabályozott „fővállalkozás” rendelkezéseit sem. A szerződések általános szabályai között szerepel a közreműködő igénybe vételének lehetősége. A Ptk. azt a személyt tekinti közreműködőnek, akit a szerződő fél szerződéssel a saját kötelezettsége – egészének vagy egy részének – önálló teljesítéséhez vagy joga gyakorlásához vesz igénybe.” Bartal Géza: Vállalkozási szerződés az új Ptk.-ban. GJ, 2014/1, 9-16.

irányelv fényében identitását őrző gazdasági egységnek. A Bíróság az iskolát egy ügyfélnek tekinti, amelynek elvesztése és egy másik üzlet általi átvétele nem jelentheti azt, hogy transferről van szó. Ebben az ügyben is a harmadik személy közreműködése által jön létre az átruházás és a fókuszban ismét a gazdasági egység identitása áll. A szerződés szempontjából viszont érdemes azt vizsgálni, hogy az “átruházó”¹²⁹ vállalkozás milyen viszonyban állt a harmadik személlyel és alaposabban megnézve az ügyet, ez is fontos kritérium a jogügylet megítélése szempontjából.

Az “átruházó” a tényállás szerint csak egy szolgáltatást nyújtott a harmadik személynek, nem kizárólag erre a tevékenységre irányult minden elfoglaltsága, nem állt a teljesen harmadik személy rendelkezésére és nem állt ennek irányítása alatt¹³⁰. *Per a contrario*, ha a teljes tevékenységét ennek szentelte volna, tehát egy teljes alárendeltségi viszony állt volna fenn az “átadó” és a harmadik személy között, akkor a tényállás ugyanaz lenne, mint a Schmidt ügyben¹³¹, ahol viszont a Bíróság megállapította azt, hogy átruházás jött létre, ugyanis mindkettő esetén a takarítási tevékenységről volt szó. A két ügy közti fontos különbség az, hogy Schmidt asszony egyedül végezte a takarítási tevékenységet munkavállalóként az átadónál, míg Süzen asszony több kollegájával egy gazdasági egység keretén belül végezte a tevékenységet egy takarítási szolgáltatási szerződés alapján. Szemléletváltásnak tekinthető a Süzen ügy a Bíróság gyakorlatában¹³², viszont mindenképp vannak olyan tényállásbéli különbségek, amelyek indokolják az egyik jogügylet átruházásnak való minősítését, a másikat pedig egy kliens elvesztésének a konkurencia javára, ami nem elégséges arra, hogy az irányelv védelme alá sorolható legyen.

A Hernandez Vidal összekapcsolt ügyekben a Schmidt ügy által felvetett probléma fordítottja merül fel. Konkrétan az előzőleg egy gazdasági egységnek kiszervezett karbantartási és takarítási munkálatok elvégzését egy adott ponton a kiszervező gazdasági egység fogja elvégezni, tehát a két gazdasági egység közti szerződéses viszony megszűnik, de a tevékenység folytatódik gazdasági egységen belül. A bíróság ebben az esetben is, akárcsak a Süzen és Hidalgo ügyekben, a választ az “identitását őrző gazdasági egység” fogalmában keresi. A bíróság válasza az, hogy pusztán az említett ügylet megtörténte folytán nem jön létre gazdasági egység átruházása, viszont amennyiben az egyes karbantartási vagy takarítási tevékenységet a Spijkers és a Süzen ügyekben meghatározott kritériumok alapján “identitását őrző gazdasági egységnek” lehet tekinteni, az irányelv rendelkezései alkalmazhatóak.

¹²⁹A Bíróság a döntés által nem minősíti átruházásnak a jogügyletet.

¹³⁰Az átruházás megállapításánál fontos szempont a Bíróság meglátásában, hogy a gazdasági egység irányítása átkerül-e az átvevőhöz.

¹³¹Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früherenÄmterBordesholm, Kiel und Cronshagen. Case C-392/92.

¹³²Berke, 2006, 108.

3.2.2.3. Közigazgatási döntés

A közigazgatási döntés tágabb értelemben vizsgálva egy hatósági jogkört gyakorló jogi személytől származó utasítás. A hatósági határozat a hatóság érdemi döntése az a konkrét egyedi közigazgatási hatósági (közhatalmi) aktus, amelynek kibocsátásával a hatásköre, illetékessége és az egyéb eljárási feltételek alapján, arra jogosult közigazgatási hatóság, a hatósági ügy tárgyát képező anyagi jogi normákban foglaltakat értelmezi, érvényesíti, eldönti vagy az alapján megállapít, illetve nyilvántartásba vesz és ezáltal kiváltja az anyagi jogszabályban előre meghatározott és célzott joghatást. Az irányelv alkalmazhatósága szempontjából a közigazgatási döntések vagy határozatok olyan jogügyletnek minősíthetők, amelyek során egy gazdasági egységben vagy akár egy olyan gazdasági egységben, amelynek nem célja a gazdasági haszonszerzés jogutódlás következik be. A közigazgatási döntés az ügyek többségében egy hatóság által kiszervezett tevékenység visszaszervezését vagy ennek egy másik gazdasági egységnek való átadását jelenti. Az ítélkezési gyakorlat során már nagyon korán felmerült ez a kérdés és a közigazgatási döntés általi átruházás, olyankor amikor az átadó és átvevő között nem is létezik semmilyen jogügylet vagy egyáltalán bármilyen jellegű kapcsolat nagyon újszerűnek tűnt.

A Redmond Stichting ügy tényállása szerint a Dr. Sophie Redmond alapítvány önkormányzati támogatásban részesült, célja megvalósítása érdekében, amely a kábítószerfüggők segítése volt. Az önkormányzati támogatást azonban egy idő elteltével egy másik alapítvány, a SigmaFoundation kapta meg, ezért a Redmond alapítvány nyolc alkalmazottjának a munkaszerződését felmondta. Az ügyben felmerülő kérdés az irányelv alkalmazhatósága a "törvényes átruházás" esetén. A Bíróság válasza pozitív és hivatkozik a Bork, NyMolleKro, a Daddy'sDance Hall ügyekre, amelyekben hasonló "kikényszerített" átruházás áll fenn. Az érvek között az is említésre kerül, hogy a Sigma alapítvány önkéntesen vállalta az azelőtt a Redmond Stichting által ellátott feladatot, tehát az ezzel járó kötelezettségeket is vállalnia kell. A Bíróság következtetesként kimondja azt, hogy az ehhez hasonló "törvényes átruházás" esetén is alkalmazni kell az irányelv előírásait, így láthatóan a gyakorlat arra irányul, hogy minél inkább az irányelv célja szerint alkalmazza az előírásokat és a munkavállalók tényleges védelemben részesüljenek.¹³³ Továbbá az ügy azért is érdekes a kétlépcsős átruházás szempontjából, mivel a Bíróság először állapítja azt meg, hogy ez a jogügylet nem kizárólag „két szerződés” vagy szerződés felbontása nyomán jöhet létre, hanem a közbeszerzési eljárás folyamán hozott közigazgatási határozat is alapját képezheti, amely az átadótól visszavonja a tevékenység gyakorlását, majd átruházza az átvevőre. Újdonság volt ez a meglátás, mivel ebben az esetben a szerződéses vagy bármilyen klasszikus kötelmi viszony ki van zárva és a Bíróság mégis átruházásnak

¹³³Benz, 2015, 178.

minősíti. Továbbá az ügyben felmerült tevékenység nem gazdasági jellegű, hanem nonprofit, viszont nem is minősül hatósági tevékenységnek. Említésre méltó a döntés fontossága és újító hatása, mivel további ügyekben gyakran előfordul hasonló tényállás és rendszerint erre a döntésre hivatkozik a Bíróság.

A Hidalgo¹³⁴ ügy kapcsán a bíróság sarkalatos feltételeket állít a transzfer irányelv alkalmazhatóságát illetően. Az ügy tényállása nagyon hasonló a Süzen és Redmond Stichting ügyekéivel. Egy bizonyos közszolgáltatást kiszerveznek egy gazdasági egységnek, majd megszüntetik a szerződéses viszonyt és egy másik gazdasági egység folytatja annak a bizonyos szolgáltatásnak a nyújtását. A szerződéses viszony kapcsán a Bíróság ismételten kiemeli, hogy nem szükséges egy szerződéses viszony fennállnia az átadó és átvető között, hanem az átruházás két lépésben is létrejöhet, valamint az irányelv azon helyzetekre is alkalmazandó, amikor a gazdasági egység irányításában változás következik be és az üzlet új felelőse gyakorolja a munkavállalók irányába fennálló jogokat és kötelezettségeket, továbbá a kiszervezés ténye sem lehet akadálya az irányelv alkalmazhatóságának. Végül pedig a szerződéses viszony szempontjából a Bíróság azt a fontos megállapítást teszi, hogy csupán az a tény, hogy a két szerződés, amely által előbb az egyik, majd a másik gazdasági egységnek szervezi ki a harmadik személy¹³⁵ hasonló, nem vonhatja maga után automatikusan azt a következtetést, hogy átruházás történt, hanem az “identitását őrző üzleti” egység kritériumai által kell megvizsgálni az ügy tényállását. A Süzen és a jelen ügy közötti hasonlóságokat és különbségeket vizsgálva tulajdonképpen ugyanerre a következtetésre juthatunk, mivel az első esetén is a szerződések hasonlóak voltak¹³⁶, viszont a döntő kritérium nem a szerződés (akár kétlépcsős) jellege volt, hanem a gazdasági egység identitásának megőrzése vagy ennek hiánya.

Az OyLiikene¹³⁷ ügyben egy Redmond Stichting ügghöz hasonló probléma merül fel, viszont itt egy közbeszerzési eljárás alapján az egyik busztársaság átveszi egy másik busztársaság által szolgáltatott közszállítási tevékenységet. A bíróság kimondja, hogy egy ilyen tranzakció esetében, amikor egyik gazdasági egység a másiktól átvesz egy közszolgáltatási tevékenységet, lehetséges alkalmazni az irányelvet, viszont ennek feltétele, természetesen az, hogy egy identitását őrző üzleti egység kerüljön átruházásra, úgy ahogy ez például a Redmond Stichting ügyben történt.

¹³⁴ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 10 December 1998. Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), and Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96).

¹³⁵ Jelen esetben közigazgatási szerv a C- ügyben a Guadalajara város önkormányzata és C- ügyben Efringen- Kirchen Bundeswehr orvosi készletek raktára.

¹³⁶ Mindkét szerződés a takarítási szolgáltatások kiszervezéséről szólt.

¹³⁷ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 25 January 2001. Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen. Case C-172/99.

Az Abler¹³⁸ ügy kapcsán egy Bécsi kórház kiszervezi az étkeztetési szolgáltatásokat egy ilyen jellegű tevékenységeket nyújtó cégnek, majd nézeteltérések következtében felmondja a szerződést és átadja egy másik hasonló szolgáltatásokat biztosító cégnek. A szerződéses átruházás tekintetében felmerült érv a közvetlen szerződés hiánya, viszont ezt már a bíróság többek között a Redmond Stichting ügyben nem tekintette kizáró jellegűnek.

A Güney-Görres ügy¹³⁹ nagyon hasonló az Abler üggyhöz, mivel itt is az a probléma merül fel, hogy materiális javak nem kerülnek átruházásra, továbbá a két gazdasági egység között nincs közvetlen szerződés, hanem egy közszolgáltatás kerül kiszervezésre, előbb az első, majd a második gazdasági egységnek és a javakat, amelyek a tevékenység folytatását igénylik, a kiszervező entitás biztosítja, ezek pedig értelemszerűen ugyanazok maradnak. Konkrétan az ügyben a német Belügyminisztérium szervezi ki a repülőtérén történő biztonsági ellenőrzések tevékenységét előbb a Securior gazdasági egységnek, majd később a Kötter gazdasági egységnek. Miután a Securior megkeresésére a Kötter nem hajlandó átvenni a vállalkozást ezzel együtt a munkavállalókat, bármilyen szerződéses viszony nélkül mégis alkalmaz néhány munkavállalót és átveszi ugyanazt a tevékenységet, a Belügyminisztérium által szolgáltatott, a Securior által is használt felszerelésekkel együtt. Azt állapíthatjuk meg, hogy ezen a ponton teljesen világossá vált a Bíróság gyakorlata arra nézve, hogy a szerződés hiánya nem jelent akadályt az irányelv alkalmazhatósága szempontjából, hanem ezekben az esetekben is azt szükséges vizsgálni, hogy az átruházás feltételei teljesülnek-e, vagyis a gazdasági egység megőrizte identitását vagy sem.

A Sigüenza ügy¹⁴⁰ tényállása szerint az önkormányzat kiszervezi egy magánvállalkozásnak a zeneiskola működtetését, viszont annak köszönhetően, hogy a felek között a szerződés kifizetésére irányuló nézeteltérések következtek be, a magánvállalkozás felmondja a szerződést és elbocsátja a munkavállalóit a tanév vége előtt két hónappal. A továbbiakban az új tanév elindítása céljából az önkormányzat egy új magánvállalkozással köt koncessziós szerződést, viszont ez nem alkalmaz senkit a régi munkavállalók közül. A nemzeti bíróság kérdése arra vonatkozik, hogy az irányelv értelmében a tényállás szerint átruházás történt-e. A Bíróság érvelése inkább a tevékenység megszakítása és a gazdasági egység identitásának megőrzésében rejlik, viszont itt is egy olyan kétlépcsős közigazgatási döntés alapján valósul meg a transzfer, amely teljesíti az irányelv tárgyi hatályát.

¹³⁸ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 November 2003. *Carlito Abler and Others v Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH*. Case C-340/01.

¹³⁹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 15 December 2005. *Nurten Güney-Görres (C-232/04) and Gul Demir (C-233/04) v Securicor Aviation (Germany) Ltd and Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG*. Case- 232/04 és 233/04

¹⁴⁰ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 7 August 2018. *Jorge Luís Colino Sigüenza v Ayuntamiento de Valladolid and Others*. Case 472/16.

A Serviços e Tecnologia de Segurança SA ügy¹⁴¹ tényállása hasonló az Abler és a Güney-Görres ügyekéhez, mivel egy gazdasági egység kiszervezi egyes munkálatait, majd megszűnik ez a szerződés és egy új gazdasági egységnek szervezi ki ugyanazokat a munkálatokat, olyan formában, hogy a használt felszerelések a kiszervező gazdasági egységnek a tulajdonában állnak és ő ezeket a szerződött vállalkozásoknak a tevékenység elvégzése érdekében használatra bocsátja. Az ügyben felmerült tevékenység egy, a kiszervező gazdasági egység létesítményének felügyeletére és őrzésére vonatkozik. A bíróság első sorban azt állapítja meg, ahogyan ezt előzőleg is kimondta, hogy a közvetlen szerződés hiánya a két gazdasági egység között nem zárja ki az irányelv alkalmazhatóságát.

A Piscarreta¹⁴² ügy megoldása során két problémát kell megoldania a bíróságnak. Az első kérdés arra vonatkozik, hogy amennyiben egy olyan vállalkozást, amelynek egyetlen részvényese az önkormányzat, az utóbbi döntéséből fakadóan megszüntetnek, a munkavállalókat pedig egyrészt az önkormányzat, másrészt pedig egy másik önkormányzati vállalkozás veszi át, tekinthető-e gazdasági egység átruházásnak. A bíróság megállapítja azt, hogy a tevékenység nem minősül hatósági jogkör gyakorlásának, így a “gazdasági tevékenység” az előző ügyekben meghatározott fogalomkörébe illeszkedik. Továbbá az a tény, hogy a gazdasági egység az önkormányzat döntéséből fakadóan szűnik meg és nem egy szerződéses viszony eredménye, nem befolyásolhatja az irányelv alkalmazhatóságát. Végül pedig a Bíróság a nemzeti bíróságra bízta annak megállapítását, hogy az ügyben ténylegesen átruházás történt-e, annak függvényében, hogy a megadott támpontok alapján a nemzeti bíróság megállapítja-e, hogy egy identitását őrző gazdasági egységi egységről van szó. Magángazdasági egységek vagy cégcsoportok esetén úgy gondolom, hogy gyakori jelenség az egyik vállalkozás megszüntetése, míg vagy az anyaggazdasági egység, vagy pedig más, a csoporthoz tartozó vállalkozások veszik át a tevékenységet, így a bíróság megállapítása egyértelművé teszi az irányelv alkalmazhatóságát a hasonló jogügyletek esetében.

A Grafe ügy¹⁴³ tényállása nagyon hasonló a Liikene ügyéhez, mivel itt is egy tömegközlekedési szolgáltatás kiszervezéséről van szó, két időben egymást követő gazdasági egységnek. A Bíróság elsősorban a Liikene döntés szempontjából vizsgálja az ügyet. A Bíróság itt is felhívja a megszokott megállapításait, miszerint a közigazgatási döntés alkalmas a tárgyi hatály megvalósítására, azzal együtt, hogy a szerződés a két cég között hiányzik, valamint az ügylet két lépcsőben jön létre.

¹⁴¹ Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 19 October 2017. *Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança SA v ICTS Portugal – Consultadoria de AviaçãoComercial SA and Others* Case 200/16.

¹⁴² Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 20 July 2017. *Luís Manuel Piscarreta Ricardo v Portimão Urbis EM SA and Others*. Case 416/16.

¹⁴³ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 27 February 2020. *Reiner Grafe and Jürgen Pohle v Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH and OSL Bus GmbH*. Case 298/18.

3.2.2.4. Összegzés

Következtetésként elmondható az, hogy az átadó és átvevő cég közti közvetlen szerződéses viszony hiánya nem jelent akadályt a transzfer irányelv alkalmazhatósága terén, továbbá azt is megállapíthatjuk, hogy a jogügylet tulajdonátruházó jellege sem jelent követelményt ezekben az esetekben. A közvetlen szerződéses átruházás hiányában az eddigi ítélkezési gyakorlatból kétféle jogügylet körvonalazódik: a transzfer egy létező szerződés felmondása következtében az addig szolgáltatást nyújtó fél (átadó) és a szerződés kedvezményezettje (átvevő) között jön létre, valamint második esetben egy harmadik személy szerződése megszűnik az átadóval és egy új, hasonló jellegű szerződést köt az átvevővel, így a feleket szerződéses viszony egymással nem köti, viszont mindketten egy adott ponton szerződéses viszonyban állnak a harmadik személlyel és ugyanazt a tevékenységet folytatják. A szerződési típusok szempontjából a leggyakoribbak a bérleti szerződés, haszonbérleti szerződés, különböző jellegű szolgáltatási szerződések vagy pedig a koncessziós szerződések.¹⁴⁴ Továbbá a Berg ügyben felmerülő helyzetre is alkalmazható az irányelv, amely során bírósági döntés szünteti meg a szerződést. Itt azonban kiemелendő, hogy bármilyen bírósági döntés nyomán, amely kikényszeríti az átruházást, nem alkalmazható az irányelv,¹⁴⁵ csak azokban az esetekben amikor a felek valamilyen szerződéses jogviszonyból fakadó jogvitája során történik.

Ebből az a következtetés vonható le, hogy a tulajdonátruházás egyáltalán nem feltétele a transzfer létrejöttének, annak ellenére, hogy egyes hivatalos fordításokban vagy az irányelvet átvevő nemzeti törvényekben találkozhatunk ezzel a megfogalmazással. A koncessziós szerződések esetén egy előzetes kritérium figyelembevétele azonban elengedhetetlen az irányelv alkalmazhatósága szempontjából, és pedig a tevékenység hatósági jellege¹⁴⁶. Amennyiben az átruházott tevékenység hatósági jogkör gyakorlását feltételezi, ez kizárja az irányelv alkalmazhatóságát, így nem kell tovább vizsgálni a transzferre vonatkozó kritériumokat. A gyakorlat azt mutatja, hogy a koncessziós szerződés, ennek felmondása vagy egy hatósági döntés megfelel az irányelv alkalmazhatósága szempontjából a jogügylet fogalomnak, ugyanígy a ki-és visszaszervezési, privatizációs ügyletek, valamint a koncesszióba adás és a koncesszió visszavonása is.¹⁴⁷

A szerződések jellegére vonatkozóan megállapítható az is, hogy a Bíróság az alvállalkozási szerződés esetén azt feltételezi, hogy nem jött létre transzfer és általánosan is kimondja, hogy ezen szerződések jellegzetesen csak egy bizonyos meghatározott munkálat elvégzésére irányulnak, így

¹⁴⁴ Ales, Bell, Deinert, Robin- Olivier, 2018, 997.

¹⁴⁵ Ld. fizetéseképtelenségi eljárások helyzete.

¹⁴⁶ Benz, 2015, 180.

¹⁴⁷ Winter, 2016, 1311.

feltételezhető, hogy nincs folyamatosság a tevékenység terén.¹⁴⁸ Továbbá a Süzen ügyben is ugyanez a probléma merül fel, annak ellenére, hogy itt már egy szolgáltatási szerződés áll fenn az átadó és a harmadik személy között, amely szerint a szerződés felmondásával az átadó csak egy kliensét veszíti el, nem pedig a tevékenységének megszűnéséről/ átadásáról van szó. A Bíróság a felek közti jogviszony, illetve az átadásra vonatkozó jogügylet szempontjából már sok esetben önmagában a tevékenység folyamatosságának kritériumát is vizsgálja, amelynek meglétéhez a szerződés jellege is támpontot nyújthat. Mindezek ismeretében tehát a hasonló ügyekben a Bíróság úgy jár el, hogy előbb megállapítja, hogy a jogügylet megfelelő-e a transzfer létrejötte szempontjából, majd vizsgálja azokat a kritériumokat, amelyek szükségesek a tényleges jogutódlás létrejöttéhez, mint például a materiális és immateriális javak átruházása, a tevékenység folytonos jellege, az ügyfélkör átvétele. Megállapítható, hogy a Bíróság a szerződéses átruházás jogügyletének teljesen új és széleskörű értelmezést biztosított, olyannyira, hogy tulajdonképpen a jogügylet jellegét háttérbe szorította és inkább a tevékenység folytonossága szempontjából értékelhető a jogügylet megfelelése a transzfer kritériumainak.

3.3. Területi hatály

Az irányelv területi hatályára vonatkozó előírásokat az 1. cikk 2. és 3. bekezdésében találjuk. Az irányelvet abban az esetben és annyiban kell alkalmazni, amennyiben az átruházásra kerülő vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található, illetve az irányelv nem vonatkozik a tengerjáró hajókra. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a hajó átruházásra kerülne, az ezen dolgozó személyzet nem részesül az irányelv által nyújtott munkavállalói védelemben. Ugyanakkor a belvizi hajók esetén az irányelv előírásai alkalmazandóak.

A területi hatály szempontjából nem lényeges az a körülmény, hogy csupán az egyik tagállam területén belül zajlik az átruházás (az átadónak és az átvevőnek is ugyanabban a tagállamban van a székhelye/telephelye) vagy több tagállam területén átnyúlik (az átadó illetve az átvevő székhelye/telephelye különböző tagállamokban van). A gazdasági egység konkrét székhelyét kell vizsgálni ilyen esetekben. Tehát amennyiben az unió területén található a maga fizikai valóságában az átruházott gazdasági egység, úgy figyelmen kívül hagyható az a körülmény, hogy az átadó tulajdonosának vagy irányítójának egy harmadik ország területén van a lakhelye vagy székhelye.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Judgment of the Court of 19 September 1995. *LedernesHovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for StrømølleAkustik A/S*. Case C-48/94.

¹⁴⁹ *Alvensleben*, 1992, 157.

Annak a körülménynek sincs jelentősége a területi hatály szempontjából, hogy a gazdasági egység megszerzésére irányuló szerződésben vagy bármilyen más átruházásra alkalmas jogügyletben egy uniós kívüli állam jogát jelölik meg irányadóként.¹⁵⁰

Ugyanakkor a területi hatályra vonatkozó előírások eddig egyetlen ügyben sem merültek fel a Bíróság előtt, így elmondható, hogy ezek alkalmazása egyértelmű és nem jelent különösebb problémát a nemzeti bíróságok számára.

3.4. Időbeli hatály

Akárcsak a területi hatály esetén, az időbeli hatály kapcsán sem merültek fel kérdések a Bíróság előtt, egy kivétellel, amely érintette az időbeli hatály egyetlen problémakörét, nevezetesen azt a helyzetet, amikor az átruházás az irányelv tagállami hatálybalépése előtt jött létre. A Pedro Budajo Trejevo¹⁵¹ ügyben az átruházás 8 évvel azelőtt jött létre mielőtt a Spanyol Királyságnak az irányelvet át kellett vennie. A Bíróság kimondja, hogy a korábban létrejött átruházásra a csatlakozás után sem lehet hivatkozni. A hivatkozás csak abban az esetben lehetséges, amikor az átruházás olyan időpontban következett be, amely időpontban az irányelv az érintett tagállamra kötelező volt.¹⁵²

Megállapítható, hogy azokra az átruházásokra, amelyek az irányelv hatálybalépése előtt valósultak meg, nem alkalmazandók az irányelv által előírt munkavállalói védelmet biztosító előírások. Ugyanakkor az automatikus átszállás elvével megegyezően a gazdasági egység átruházásakor a munkaviszonyok is bármilyen beavatkozás nélkül átszállnak, így a két időpont nem választható el egymástól. Ebből az folyik, hogy a gazdasági egység időpontjának átruházása releváns az irányelv időbeli hatályának megállapítása szempontjából.

4. Az irányelv által előírt jogkövetkezmények

Az irányelv 3. cikkének 1. bekezdése szerint „Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak az átvevőre.”

Kétségtelenül ez a rendelkezés képezi az irányelv legfontosabb előírását, mivel ez szabályozza a munkaviszonyok átszállását a törvény erejétől fogva, ex lege. Amennyiben az irányelv által előírt tényállás megvalósul, a jogkövetkezménynek is meg kell valósulnia anélkül, hogy az átadó

¹⁵⁰ Berke, 2006, 149.

¹⁵¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 April 1997. Pedro Burdalo Trejevo and Others v Fondo Garantía Salarial. Case C-336/95.

¹⁵² Berke 2006, 150.

és az átvevő között bármilyen jognyilatkozatra lenne szükség. A munkáltatói alanycsere bekövetkeztekor a munkavállalók védelmét hivatott biztosítani ez a rendelkezés, az által, hogy az átadás- átvétel pillanatában létező jogok és kötelezettségek változatlanul, haladéktalanul és automatikusan átszállnak az átvevőre. Külön tárgyalható a Bíróság előtt felmerült ügyek mentén az átszállás időpontja, az átszállás automatikus jellege és a munkafeltételek változásának tilalma, valamint a német szabályozásból ismert Widerspruchsrecht is az átszállás jogkövetkezményeihez sorolható.

4.1. Az átszállás időpontja

Az első kérdés, ami felmerülhet a munkáltatói jogok és kötelezettségek átszállásának időpontja kapcsán az, hogy a gazdasági egység átruházásához képest melyik az a pillanat, amikor a munkaviszonyok is átszállnak, illetve az átadó és az átvevő közt születhet-e valamilyen megegyezés arra nézve, hogy ez az időpont különbözzön a gazdasági egység átszállásának pillanatától. A Bíróság az alábbi ügyekben erre kereste a választ.

A Rotsart ügyben két kérdés merült fel. Az első kérdés arra vonatkozik, hogy kötelező-e a munkavállalók átvétele, abban az esetben is, ha az átvevő gazdasági egység vagy az átruházó gazdasági egység ennek ellenáll. A bíróság ismételten pozitívan válaszol erre a kérdésre és hangsúlyozza a munkavállalók automatikus átvételének kötelezettségét. A második kérdés a munkavállalók átvételének időpontjára vonatkozik. A nemzeti bíróság arra keresi a választ, hogy kötelező-e a gazdasági egység átruházása pillanatában átvenni a munkavállalókat is, vagy a munkavállalók átvételének dátumát el lehet halasztani egy későbbi időpontra. A bíróság megerősíti, hogy az átvétel automatikus mivoltából fakadóan, valamint abból következően, hogy a transzfer után az átruházó gazdasági egység nem felel a munkaszerződésért, a munkavállalók átvételének időpontját nem lehetséges halasztani, hanem ennek rendszerint meg kell egyeznie a transzfer időpontjával.

A Celtec ügy során felvetett központi kérdés a gazdasági egység átruházása időpontjára vonatkozik. A munkavállalók egy munkaközvetítő gazdasági egység alkalmazottai voltak, amely tevékenységét valamint munkavállalóit átvett egy másik hasonló gazdasági egység, majd az utóbbi fúzióba lépett egy harmadik hasonló gazdasági egységgel és ennek következtében egy új gazdasági egység alakult, amely nem akarta elismerni a munkavállalók régi gazdasági egységeknél eltöltött munkaviszony időtartamát. Az ügy során a bíróságnak meg kellett állapítania elsősorban azt a tényt, hogy az átruházások következtében a munkavállalók tevékenysége folyamatos. Ennek érdekében arra kellett keresnie a választ, hogy a munkavállalók átvétele az irányelv alapján a gazdasági egység átruházásának melyik időpontjában jön létre. A bíróság leszögezi, hogy ez az az időpont, amikor az átvevő gazdasági egység az átruházó gazdasági egységtől átveszi a munkáltatói szerepkörrel járó

felelősséget és ez nem lehet egy későbbi időpont, akkor sem ha a két gazdasági egység ebben megegyezne. Továbbá ez az időpont kötelező jellegű, abban az esetben is, ha az átruházó és átvevő fél nem nyilatkozik erről semmilyen formában vagy adott esetben ellenáll a munkaviszonyok átruházásának. Tulajdonképpen ebben az ügyben a bíróság megerősíti a munkaviszonyok átruházásának automatikus jellegét.

4.2. Ex lege átszállás

A munkaviszony automatikus átszállásáról a fent idézett 3. cikk (1) bekezdése rendelkezik. Több ítéletben is olyan megállapításokkal találkozhatunk, amelyben a Bíróság megerősíti az automatikus átszállás azonnali és változatlan jellegét.

Elsőként a Berg ügyben mondja ki a Bíróság azt, hogy a munkáltató az átadás-átvétel tényénél fogva megszabadul a munkajogviszonyból létrejött kötelmei alól.¹⁵³ Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók átszállásához nem szükséges valamilyen jognyilatkozat az átadó és az átvevő között vagy a munkavállalók részéről, hanem abban a pillanatban, amikor a gazdasági egység átszállása létrejött, a munkaviszonyok is átszállnak az átvevőre.

A Rotsart ügyben két kérdés merül fel. Az első kérdés arra vonatkozik, hogy kötelező-e a munkavállalók átvétele, abban az esetben is ha az átvevő gazdasági egység vagy az átruházó gazdasági egység ennek ellenáll. A bíróság ismételten pozitívan válaszol erre a kérdésre és hangsúlyozza a munkavállalók automatikus átvételének kötelezettségét. A második kérdés a munkavállalók átvételének időpontjára vonatkozik, amit már az előző fejezetben tárgyaltam.

A Moreira ügy tényállása szerint a felperes szolgálati megbízási szerződést kötött az átadó gazdasági egységgel, majd miután az önkormányzat átvette ennek működését, a felperes munkaszerződésének megkötését a versenyvizsga feltételéhez kötötték, majd az önkormányzatnál megállapított munkabér összege alacsonyabb lett mint az átruházás előtti. A Bíróságnak arról kell döntenie, hogy a versenyvizsga feltétele és az ebből következő új munkaviszony létrejötte, valamint a munkavállalót érintő legalább 10 évre szóló bércsökkentés ellentétes-e az irányelv előírásaival. Ugyanitt a Bíróság azt is megállapítja, hogy a tényállásban leírt tevékenység nem képezi hatósági jogkör tárgyát, valamint a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek automatikusan átszállnak az átvevőre, az átruházás pillanatában. Mindennek fényében a Bíróság azt állapítja meg, hogy az irányelv előírásaival ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv értelmében vett átruházás esetén, és amennyiben az átvevő települési önkormányzat, előírja az érintett

¹⁵³ Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 95.

munkavállalók számára egyrészt, hogy versenyvizsga eljárásban vegyenek részt, másrészt, hogy új jogviszonyt hozzanak létre az átvevővel.

A Plessers ügy során a Bíróságnak arról kell döntenie, hogy egy olyan nemzeti előírás, amely megengedi az átvevőnek reorganizációs eljárás során, hogy kiválasszon egyes munkavállalókat, akikkel szeretné folytatni a tevékenységet, egyeseket pedig elbocsásson, összeegyeztethető-e az irányelvben lefektetett szabályokkal. Figyelembe kell venni ilyenkor, hogy az elbocsátás gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokok miatt jogszerű lehet, viszont ezeket az indokokat bizonyítani kell, amely bizonyítás a jelen ügyben hiányzik, így nem lehetséges ezt az esetet figyelembe venni. Továbbá egy olyan általános szabályozás, amely azt mondja ki, hogy a munkavállalókat átruházáskor ki lehet választani, nem tartja szem előtt a konkrét tényállásokat és automatikusan, indokolatlanul feltételezi azt, hogy az egyes munkavállalók elbocsátása gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokokból történik. Mindezek fényében a Bíróság úgy véli, az irányelv előírásaival ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a vállalkozásnak az átadó vagy tevékenységei egészének vagy egy részének fenntartása érdekében alkalmazott, bíróság felhatalmazásával történő átruházással lefolytatott reorganizációs fizetéseképtelenségi eljárás keretében történő átruházása esetén előírja, hogy az átvevő jogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

Amint a tárgyalt ügyek Bíróság általi elemzése során is körvonalazódik, a munkavállalók automatikus átruházása nem korlátozható semmilyen más jogügylet vagy eljárás által, hanem ez a törvény erejétől fogva, bármilyen külső beavatkozás nélkül jön létre, abban a pillanatban, amikor az identitását őrző gazdasági egység átruházása megtörténik. Nem érvényes olyan nyilatkozat az átvevő részéről, amelyben kinyilvánítja azt, hogy nem szeretné átvenni a munkavállalókat. Ugyanakkor nem korlátozható az átvétel valamilyen vizsga, versenyvizsga vagy más kritériumrendszer által. Az irányelv által előírt *ex lege* átszállással ellentétes egy olyan nemzeti előírás miszerint az átruházáskor az átvevő jogosult kiválasztani azokat a munkavállalókat, akikkel tovább szeretné folytatni a munkaviszonyt.

4.3. A munkajogviszony változatlan átszállása

A munkaviszony változatlan átszállása képezi az irányelv egyik legfontosabb rendelkezését, amellet, hogy a munkaviszonyt nem lehet az átszállás okán megszüntetni. A munkaviszony változása az esetek többségében a munkabér csökkentésére, esetleges munkaidőbeli változtatásokra, munkaszüneti napokra, juttatásokra vagy olyan jogosultságokra vonatkozik, amelyben részesült a munkavállaló, viszont az átruházás okán elveszti ezeket. Lényeges ez az előírás, mivel közvetett vagy akár közvetlen módon befolyásolja a munkaviszony túlélését, hiszen amennyiben a munkavállaló

hátrányára változnak a munkafeltételek, rá lesz kényszerülve, hogy felmondja a szerződést. Továbbá fontos említeni itt is az irányelv 4. cikkének (2) bekezdését, amely a következőt írja elő: *Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.* Az ex lege, változatlan átszállásból egyenesen következhetne az, hogy az idézett tényállás egyáltalán nem következhetne be, viszont tagadhatatlanul felmerülhetnek olyan helyzetek, amikor a munkafeltételek vagy egy bizonyos munkafeltétel, amely egy adott munkavállaló számára lényeges, megváltozik. Az ilyen esetekben fontos védelmi eszköz a fentebbi előírás, mivel kétségtelenül kimondja azt, hogy annak ellenére, hogy a munkavállaló mondja fel a szerződést, a munkáltatót terhel minden olyan következmény, amely az utóbbi oldaláról történő megszüntetést feltételez.

A Daddy's Dance Hall ügyben második kérdés arra vonatkozott, hogy az új munkáltató, csökkentheti-e a munkavállaló bérezését, az átruházás előtti munkabérhez képest. A bíróság válasza szerint, amennyiben a nemzeti jogszabályok megengedik, hogy a munkáltató egyoldalúan csökkentse a munkavállaló bérezését és ez a csökkentés nem tulajdonítható az átruházás létrejöttének, az új munkáltató ezt megteheti. A bércsökkentés azonban nem állhat semmilyen ok- okozati viszonyban az átruházással, mivel az irányelv szerint a munkavállalónak nem származhat hátránya az átruházásból fakadóan.

A Rask ügyben a munkavállalók fizetésének összege nem változott, viszont a bérek kifizetésének dátuma és ezek összetétele az átruházás következtében módosult. Ennek jogszerűségére vonatkozik a második kérdés. A Bíróság meglátásában az Irányelv ugyan előírja azt, hogy nem módosulhatnak a munkakörülmények az átruházás következtében, viszont amennyiben ezek a módosítások megengedettek a nemzeti törvények által más helyzetekben is, olyankor, amikor nem történik átruházás, a módosítások jogszerűek. Tehát amennyiben a nemzeti törvény megengedi, hogy a munkáltató egyoldalúan módosítson bizonyos munkaszerződéses előírásokat, átruházástól függetlenül az Irányelvben előírt folytonosságot nem szükséges figyelembe venni. Ez logikus döntés, hiszen amennyiben ezek a módosítások átruházáskor nem lennének megengedettek, viszont általában igen, a munkavállaló számára az átruházás egy indokolatlan „pozitív diszkriminációt” jelentene.

Az ISS FacilityServices NV ügyben¹⁵⁴ Bíróság egy eddig nem ismert problémát kell, hogy megoldjon, amely elsősorban a munkaszerződés változásából fakadó munkavállalói oldalról történő felmondásra irányul, viszont a munkavállalói státuszt is érinti. A nemzeti bíróság szemszögéből nem kérdés az, hogy átruházás történt-e, hanem az, hogy a felmerült helyzet alapján miként kell értelmezni az irányelv előírásait. A tényállás szerint a gazdasági egységet két másik gazdasági egység vette át,

¹⁵⁴ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 26 March 2020. ISS Facility Services NV v Sonia Govaerts and Atalian NV, formerly Euroclean NV. Case 344/18.

úgy, hogy a munkavállaló által végzett tevékenység megoszlott. A Bíróság úgy véli, hogy ilyen esetekben a munkavégzéssel arányosan szükséges átvenni a munkavállalót egyik és másik átvevő között. Ugyanakkor egy hasonló helyzetben könnyen fennállhat az a lehetőség, hogy a munkavállaló hátrányos helyzetbe kerül a megosztás miatt. A Bíróság azt is kimondja, hogy ebben az esetben, ha a munkavállaló felmondja a szerződést, úgy kell tekinteni, hogy ez a munkáltató felelőssége, amely elvet már előbbi ügyekben is megfogalmazott a bíróság, az irányelv 4. cikkének (2) bekezdésére hivatkozva. Mindezek fényében az irányelv előírásait úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek az érintett munkavállaló által ellátott feladatok arányában szállnak át az egyes átvevőkre, azzal a feltétellel, hogy a munkaszerződés emiatti megosztása lehetséges, illetve nem vezet a munkafeltételek romlásához és nem sérti a munkavállalók jogainak ezen irányelvben biztosított védelmét, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Abban az esetben, ha az ilyen megosztás lehetetlennek bizonyul, vagy sérti az említett munkavállaló jogait, a munkaviszony ezt követő esetleges megszüntetését az említett irányelv 4. cikk (2) bekezdésének értelmében úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő vagy az átvevők szüntették volna meg, még akkor is, ha e megszüntetést a munkavállaló kezdeményezte.

A Delahaye ügy¹⁵⁵ gyakorlatilag tovább tárgyalja a Mayeur ügyben felvetett problémát, mégpedig azt a helyzetet, amikor az állam veszi át egy magáncég tevékenységét, visszaszervezi a tevékenységet, ezzel együtt a munkavállalóit is. A felek nem vitatkoznak azon, hogy a munkavállalókat át kell vennie az államnak, hanem ezt tényként kezelik, viszont a továbbiakban az a kérdés, hogy amennyiben a közalkalmazotti munkaviszonyt szabályozó törvények alapján, a munkavállalónak kisebb lesz a bérezése, mint a magángazdasági egységnél, alkalmazható-e az irányelvben megfogalmazott alapelv, miszerint a munkakörülmények nem változhatnak a transzfer miatt. A bíróság első sorban azt állapítja meg, hogy a munkabér 37%-os csökkenése mindenképp lényeges változásnak számít. Továbbá megjegyzi, hogy pusztán azon az alapon, mert az átvevő entitás egy állami szerv, a munkavállaló nem kerülhet hátrányos helyzetbe. Végül pedig a bíróság egyértelműen kimondja azt, hogy a bér összegének a fenntartása az irányelv és a tényállás alapján kötelező, valamint, ha ez csökken és a munkavállaló emiatt a szerződését felmondja, ezért a munkáltatónak kell felelősséget vállalnia, minden ebből származó következménnyel.

4.4. Widerspruchsrecht

A „Widerspruchsrecht”, a munkavállaló ellentmondási joga biztosítja azt a munkavállaló számára nyitva álló lehetőséget, hogy a munkajogviszonyból folyó jogok és köteleességek automatikus

¹⁵⁵ Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 November 2004. Johanna Maria Delahaye, née Delahaye v Ministre de la Fonctionpublique et de la Réforme administrative. Case 425/02.

átszállását jognyilatkozatával megakassza. A német Ptk. 613a. cikkében találhatjuk ezeket a rendelkezéseket. Noha az irányelvben szövegszerűen egyik formájában sem találkozhattunk ezzel az intézménnyel, mégis több ügyben felmerült a Bíróság előtt, valószínűleg mivel a német szabályozásban hosszú időre visszanyúló hagyománya van. A Widerspruchsrecht létjogosultsága az irányelv alkalmazásában egy ügynek volt központi eleme, viszont utóbb más ügyekben is találkozhatunk vele.

A Katsikas ügyben felmerülő kérdés a munkavállalónak arra a jogára vonatkozik, hogy amennyiben nem ért egyet az átruházással, felmondhatja a munkaszerződést vagy az átruházó vállalkozással munkaviszonyban maradhat. 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 munkáltató 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 egyértelműsíti, hogy az irányelv nem tartalmaz olyan jellegű előírásokat, hogy amennyiben a munkavállaló nem szeretné az új munkáltatónál folytatni a munkaviszonyát, az átruházó köteles ezt a munkaviszonyt fenntartani. Természetesen, amennyiben a munkavállaló nem szeretne munkaviszonyban állni az új munkáltatóval, felmondhatja a szerződést és nem kötelezhető arra, hogy az új munkavállaló irányítása alá kerüljön. A szerződés

további sorsáról a tagállamok belső rendelkezései fognak dönteni, viszont az irányelv előírásai ilyen esetben nem alkalmazandók.

A Merckx ügy által is felvetett egyik probléma a “Widerspruchsrecht”-re vonatkozik, konkrétan arra, hogy a munkavállalóknak transzfer esetén jogukban áll egyoldalúan felmondani a munkaszerződést. Az ügyben a két munkavállaló azt állítja, hogy a javadalmazásuk csökkent az új munkáltatóval folytatott munkaviszony során. A bíróság a Katsikas ügyben megfogalmazottak alapján ismét kimondja, hogy a munkavállalót nem lehet arra kötelezni, hogy az átruházást követően folytassa a munkaviszonyt az új munkáltatóval, mivel ez szembemenne a munka szabad megválasztásának alapelveivel, viszont a tagállamok belső jogrendjükben kell azt meghatározni, hogy ebben a helyzetben mi lesz a munkaszerződés sorsa, konkrétan ebben az esetben ki felel a szerződés megszűnéséért és ennek további következményeiért. Mindennek ellenére, amennyiben a munkavállaló az átruházás során azért mondja fel a szerződést, mert a bérezése csökken, a munkáltatónak kell felelősséget vállalni a szerződés megszűnése miatt, az irányelv 4. cikkének 2. bekezdése értelmében. “Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért”.

A Temco ügyben is felmerül a felmondáshoz való joga a munkavállalónak, és a bíróság akárcsak a Katsikas ügyben, ismételten kimondja, hogy a munkavállalónak joga van ellenállni az átvételének és a tagállamok belső jogrendjük szabályozásai által eldönthetik, hogy mi lesz a munkaszerződés sorsa, ennek minden további következményét is ideértve.

4.5. A gazdasági egység fogalmához kapcsolódó munkaviszony fogalma

A Botzen ügyben a nemzeti bíróság kérdése arról szólt, hogy amennyiben egy üzletrészben dolgozó munkavállalók, konkrétan az adminisztratív feladatokat ellátó osztály, nem került átruházásra, viszont ők részben az átruházott üzletrész működéséhez szükséges feladatokat látták el, át kell-e vegye ezeket a munkavállalókat is az új gazdasági egység. A válasz erre a kérdésre az volt, hogy a munkavállalók konkrét viszonyát szükséges vizsgálni az átruházott üzletrésszel.

Albron Catering ügyben¹⁵⁶ a bíróságnak arra kell választ adnia, hogy amennyiben a munkáltató egy cégcsoport tagja és a munkavállalók nem a munkáltatóval, hanem a csoport egy másik tagjával állnak szerződéses viszonyban, tekinthető-e a tényleges munkáltató átadó gazdasági egységnek üzleti átruházás esetén. A Heineken international cégcsoport teljes munkavállalói állománya a Heineken NederlandsBeheer BV alkalmazásában áll és ez utóbbi rendeli ki az összes

¹⁵⁶ Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. Case 242/09.

céghez a munkavállalók egy-egy csoportját. A cégcsoport étkeztetési tevékenységét 2005-ben egy megállapodás következtében az Albronnak adja át, ezzel együtt több munkavállalót is. A probléma ott jelentkezik, hogy az átadó gazdasági egység nem áll munkaszerződéses viszonyban a munkavállalókkal, hanem az említettek szerint, a cégcsoport egy másik tagja alkalmazza ezeket, annak ellenére, hogy ténylegesen az átadónál dolgoztak. A kérdés az, hogy lehet-e “átadónak” tekinteni egy olyan gazdasági egységet, amely nem áll munkaszerződéses viszonyban a munkavállalókkal. A bíróság kimondja azt, hogy az üzlet átruházása feltételezi többek között azon jogi vagy természetes személy megváltozását, amely vagy aki az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős, és amely vagy aki e címen, mint ezen egység munkavállalójának munkáltatója, e munkavállalókkal munkaviszonyt létesít, adott esetben akár úgy is, hogy az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban és az átruházott üzletrész identitását őrző gazdasági egységi egységnek tekinthető. A döntés olyan szempontból értékelhető, hogy a Bíróság ismét azt bizonyítja, hogy a formalitásoktól (munkaszerződés megléte) hajlandó teljesen eltekinteni és kizárólag a tényleges viszonyokat vizsgálja a munkavállalók védelmének alkalmazása javára, tehát az irányelv alkalmazási köre ismét bővül és annak lehetünk tanúi, hogy bizonyos helyzetekben még a munkaszerződés létezése is elhanyagolható, ahhoz, hogy átruházás jöhesse létre.

4.6. ISS Facility Service döntés

Az ISS FacilityServices NV ügyben¹⁵⁷ Bíróság egy eddig nem ismert problémát kell megoldjon az ügy kapcsán. A nemzeti bíróság szemszögéből nem kérdés az, hogy átruházás történt-e, hanem az, hogy a felmerült helyzet alapján miként kell értelmezni az irányelv előírásait. A tényállás szerint a gazdasági egységet két másik gazdasági egység vette át, úgy, hogy a munkavállaló által végzett tevékenység megoszlott. A Bíróság úgy véli, hogy ilyen esetekben a munkavégzéssel arányosan szükséges átvenni a munkavállalót egyik és másik átvevő között. Ugyanakkor egy hasonló helyzetben könnyen fennállhat az a lehetőség, hogy a munkavállaló hátrányos helyzetbe kerül a megosztás miatt. A Bíróság azt is kimondja, hogy ebben az esetben, ha a munkavállaló felmondja a szerződést, úgy kell tekinteni, hogy ez a munkáltató felelőssége, amely elvet már előbbi ügyekben is megfogalmazta a bíróság. Mindezek fényében az irányelv előírásait úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek az érintett munkavállaló által ellátott feladatok arányában szállnak át az egyes átvevőkre, azzal a feltétellel, hogy a munkaszerződés emiatti megosztása lehetséges, illetve nem vezet a munkafeltételek romlásához és nem sérti a munkavállalók jogainak ezen irányelvben biztosított védelmét, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság

¹⁵⁷ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 26 March 2020. ISS Facility Services NV v Sonia Govaerts and Atalian NV, formerly Euroclean NV. Case 344/18.

feladata. Abban az esetben, ha az ilyen megosztás lehetetlennek bizonyul, vagy sérti az említett munkavállaló jogait, a munkaviszony ezt követő esetleges megszüntetését az említett irányelv 4. cikke értelmében úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő vagy az átvevők szüntették volna meg, még akkor is, ha e megszüntetést a munkavállaló kezdeményezte.

4.7. Egyetemleges felelősség

Az Irányelv 3. cikk 1. bekezdése értelmében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és az átvevő egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból. Ugyanakkor a tagállamok egy évnél kevesebb időtartamra nem korlátozhatják ezt a rendelkezést.

Az Abels ügy során két kérdés merül fel. Az első arra vonatkozik, hogy alkalmazandóak-e az irányelv előírásai a fizetéseképtelenségi eljárást megelőző intézkedések során, amelyek az átruházó gazdasági egység tartozásainak felfüggesztését célozzák, és amely során a bírósági felszámoló válik a vállalkozás ügyvezetőjévé. A Bíróság azt válaszolja, hogy igen, mivel ez még nem a tényleges fizetéseképtelenségi eljárás része és az átruházás alapja egy szerződés. A második kérdés arról szól, hogy amennyiben az átruházó gazdasági egységnek tartozásai vannak a munkavállaló irányába, ezek a tartozások is átruházásra kerülnek az átvevő gazdasági egységre. A válasz erre a kérdésre is pozitív, mivel a 77/187/EGK irányelv 3. cikk (1) bekezdésben említett kötelezettségek kiterjednek az átruházó gazdasági egységnek az átruházás pillanata után valamint az átruházás előtt fennálló adóságaira vagy kötelezettségeire is.

4.8. A munkaviszony megszüntetése

Az irányelv a 4. cikkében tartalmazza azokat a szabályokat, amelyek a munkaviszony megszűnésére vonatkoznak. Az (1) bekezdésben megfogalmazott felmondási korlátozás szerint a gazdasági egység átruházása nem jelenthet jogalapot az átvevő vagy átadó általi elbocsátásra. Továbbá az előző megállapítás nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

A (2) bekezdés szerint amennyiben a munkaszerződés megszűnésének oka a munkakörülmények lényeges megváltozása az átruházás következtében, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért. Ez az előírás meglehetősen sok bizonytalanságot okozott az irányelv alkalmazása területén. Látszólag ellentmond az irányelv 3. cikk (1) bekezdésében megfogalmazottakkal, miszerint a munkaszerződés változatlan feltételekkel száll

át a jogutódra és ez nem eredményezhet egy hátrányos megkülönböztetést a munkavállalóval szemben. Másrészt a munkafeltételek egyoldalú változtatása a munkáltató által, amennyiben ez az irányítási jogkör jogszerű gyakorlását feltételezi, független az átruházástól, mivel ezt az átadó és az átvevő is jogszerűen kezdeményezheti. Továbbá pedig a felek általi munkafeltételek módosítása értelemszerűen szintén nem lehet alapja a rendelkezés alkalmazásának.¹⁵⁸

Ezzel a problémával elsőként a Merckx ügy kapcsán találkozhatunk, amely során a két munkavállaló munkabérének kifizetésében történt változás. A forgalomhoz kapcsolódó díjazás változását minősítette a bíróság egy olyan jellegű munkafeltétel változásnak, amely a 4. cikk (2) bekezdés alapját képezheti.

A Juuri ügy kapcsán a második kérdésben a bíróság arra keres választ, hogy amennyiben a munkafeltételek lényeges változása miatt kerül felmondásra a szerződés a munkavállaló által, ugyanolyan kártérítés illeti meg a munkavállalót, mint a jogellenes munkáltatói felmondásnak esetén. Az ügy tényállását illetően az új, átvétel utáni kollektív szerződés hatálya miatt a munkavállalónak jelentősen csökkent a munkabére. A kérdésre a válasz az, hogy nem szükséges ugyanolyan jogokat biztosítani, mint a jogellenes munkáltatói felmondás esetén, viszont a nemzeti bíróság feladata, hogy hatáskörének keretein belül biztosítsa, hogy ilyen esetben az átvevő legalább azon következményeket viselje, amelyeket az alkalmazandó nemzeti jogszabályok arra az esetre írnak elő, amikor a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnéséért a munkáltatót terheli felelősség, vagyis a munkabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre való, a nemzeti jog által előírt kifizetését.

A Sigüenza ügy tényállása szerint az önkormányzat kiszervezi egy magánvállalkozásnak a zeneiskola működtetését, viszont annak köszönhetően, hogy a felek között a szerződés kifizetésére irányuló nézeteltérések következtek be, a magángazdasági egység felmondja a szerződést és elbocsájtja a munkavállalóit a tanév vége alatt két hónappal. A továbbiakban, az új tanév elindítása céljából az önkormányzat egy új magángazdasági egységgel köt koncessziós szerződést, viszont ez nem alkalmaz senkit a régi munkavállalók közül. A nemzeti bíróság első kérdése arra vonatkozik, hogy az irányelv értelmében a tényállás szerint átruházás történt-e. A Bíróság első sorban azt állapítja meg, hogy a zeneiskola működtetése első sorban a felszereléseken alapul, amelyek az önkormányzat tulajdonában állnak és előbb az első szerződött cég, majd a második használta ugyanezeket. Hasonló esetben nem zárható ki az átruházás ténye, tekintettel az eddigi ítélkezési gyakorlatra, az Aira Pascual és az Algeposa ügyek fényében. A gazdasági egység tevékenységének felfüggesztése sem zárhatja ki az átruházás tényét, mivel az öt hónapos felfüggesztésből három hónap iskolai szünet, tehát a vállalkozás természetéből fakadóan történik. Ezen feltételek figyelembe vételével kell megvizsgálnia

¹⁵⁸ Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 107.

a nemzeti bíróság azt, hogy sor került-e átruházásra, viszont a Bíróság döntése szerint az irányelv előírásait úgy kell értelmezni, hogy a hatálya alá tartozhat egy, az alapeljárásbelihez hasonló olyan helyzet, amelyben egy önkormányzati zeneiskola működtetésével kapcsolatos, szolgáltatásra irányuló közbeszerzési szerződés nyertes ajánlattevője, aki számára az e tevékenység folytatásához szükséges valamennyi tárgyi eszközt az önkormányzat biztosította, a folyamatban lévő iskolaév vége előtt két hónappal megszünteti ezt a tevékenységet, elbocsátja az alkalmazottakat és ezeket a tárgyi eszközöket visszaadja az önkormányzatnak, amely új közbeszerzési eljárást folytat le kizárólag a következő iskolaév tekintetében és az új nyertes ajánlattevő számára biztosítja ugyanezeket a tárgyi eszközöket. A második kérdés az a problémát boncolgatja, hogy a munkavállaló elbocsátása a tanév vége előtt két hónappal, olyan kontextusban, hogy a koncessziós szerződés megszűnt az önkormányzat és a magánvállalkozás között, tulajdonítható-e az irányelv szerinti gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményező okoknak. A bíróság válasza erre a kérdésre pozitív, mivel a munkavállalót az átruházást megelőzően bocsátották el, valamint ennek indoka az volt, hogy mivel az önkormányzat nem tartotta be szerződéses kötelezettségeit és nem fizette ki a magángazdasági egységnek járó szerződésben megállapított összeget, a munkavállalók bérének kifizetésére nem volt lehetősége a gazdasági egységnek. Továbbá a Bíróság ennek ellenére annak vizsgálatát javasolja, hogy az összes munkavállaló elbocsátását övező körülmények, valamint az új szolgáltató késedelmes kijelölése nem olyan szándékos intézkedést képez, amely arra irányul, hogy megfosszák ezeket a munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyeket számukra az irányelv biztosít, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.

A Kirtruna ügyben¹⁵⁹ a bíróság egy olyan különleges helyzetet ítélt meg, amely nem közvetlen módon érinti az irányelvben meghatározott munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, mégis szoros összefüggésben áll ezzel. Ennél a fejezetnél érdemes ezt is tárgyalni, mivel valamilyen szinten érinti a munkavállalói státuszt, valamint az átruházás automatikus jellegét, annak ellenére, hogy csak közvetett módon. A tényállás szerint a gazdasági egység átruházása során az üzlet egyik bérelt helysége esetén a bérbeadó nem hajlandó az átvevő céggel folytatni a bérleti szerződést. A felperes arra hivatkozik, hogy amennyiben ez a szerződés nem kerül átvételre, kényszerítve lesz felmondani néhány munkavállalóval a munkaviszonyt, mivel nem válik lehetségessé folytatni a tevékenységet. A bíróságnak arról kell döntenie, hogy az irányelv értelmében kötelezhető-e a bérbeadó arra, hogy a bérleti szerződést az átruházás következtében az átvevő entitással folytassa, annak érdekében, hogy az átvevőnek ne kelljen felmondania a munkaszerződéseket az átruházás következtében. A bíróság úgy dönt, hogy az átruházás ténye nem kötelezhet olyan harmadik személyeket, amelyek nem érintettek az átruházásban, arra, hogy fenntartsanak egy bérleti szerződést, amelyet különben joguk

¹⁵⁹ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 16 October 2008. Kirtruna SL and Elisa Vigano v Red Elite de Electrodomésticos SA and Others. Case313/07.

lenne felmondani. Ilyen előírások nem találhatók az irányelvben és nem lehet ennyire tágan értelmezni az irányelv előírásait, még akkor sem, ha a munkavállalók jogai ilyen helyzetben a transzfer ténye miatt sérülnének. Végül a bíróság kimondja azt, hogy a gazdasági egységek átruházása esetén az irányelv nem követeli meg a vállalkozás átadója és egy harmadik személy között létrejött, üzlethelyiség bérletére vonatkozó szerződés fenntartását, még akkor sem, ha e szerződés felmondása az átvevőre átruházott munkaszerződések megszűnésének veszélyével jár. A továbbiakban viszont, mivel hasonló körülmények között a munkaszerződések esetleges megszűnése nem csak a vállalkozás átruházásának következménye, egyéb olyan körülmények is okozhatják, mint hogy az átvevő és a bérbeadó között nem jött létre megállapodás az új bérleti szerződésről, lehetetlen másik üzlethelyiséget találni, illetve lehetetlen a személyzetet más üzletekbe áthelyezni és e körülmények alkalmasak arra, hogy gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű oknak minősüljenek, így a munkaszerződés felmondása az irányelv értelmében jogszerűvé válhat.

A munkaviszony megszűnésére vonatkozó irányelvi szabályozás értelmezése az előzőleg már említett okok miatt nehézkes, viszont a fent tárgyalt ítéletekből az alábbi következtetések vonhatók le:

1. A munkabér összetételének változása vagy ennek jelentős csökkenése olyan munkafeltétel változásnak tekinthető, amely képezheti a 4. cikk (2) bekezdésének alapját.

2. Nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy a munkavállaló mondja fel a munkaszerződést, hanem az átruházás következtében történő lényeges munkafeltételbeli változás esetén a munkáltató válik felelőssé a munkaszerződés megszűnésért.

3. Az irányelv nem tartalmaz olyan jellegű kötelezettséget, amely szerint a tagállamok a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit kellene alkalmazták a 4. cikk (2) bekezdése jogkövetkezményeként, csupán a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódóakat.

4. Egy új kollektív szerződés alkalmazása is lehet alapja a munkafeltételek lényeges változásának és ilyenkor is alkalmazandó lehet a 4. cikk (2) bekezdése.

4.9. A kollektív szerződések

A kollektív szerződések átszállását az irányelv 3. cikkének 3. bekezdése a következő módon szabályozza: *“Az átruházást követően az átvevő köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig. A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.”* A kollektív szerződések alkalmazásának kérdése viszonylag későn merült fel a Bíróság előtt,

viszont a 2010-es évek elején megsokasodtak az ezzel kapcsolatos ügyek, így egy átfogó képet kaphatunk ezen szabály alkalmazásáról. Továbbá a szakirodalomban az a kérdés is felmerült, hogy a különböző nemzeti szabályozások esetén, amelyek különböző módon kezelik a közsférában kötött kollektív szerződéseket, milyen mértékben tartható fent a szerződés privatizáció esetén.¹⁶⁰

A Werhof ügyben¹⁶¹ először merül fel hangsúlyosan az átruházás kapcsán a kollektív szerződések alkalmazása. A transzfer időpontjában az érvényes kollektív szerződéses feltételekre tett utalást a munkavállaló munkaszerződése. A kollektív szerződés értelemszerűn az átruházó gazdasági egység által lett megkötve. Az irányelv előírásai szerint az átruházáskor érvényes kollektív szerződés előírásai kötelezőek az átvevő számára a szerződés lejártáig vagy egy új kollektív szerződés megkötéséig, illetve a tagállamok a nemzeti jogszabályaik által a kollektív szerződés kötőerejének időtartamát meghatározhatják, viszont ez nem lehet kevesebb, mint egy év. Az ügyben felmerült kérdés az, hogy amennyiben az átruházás után, az akkor érvényes kollektív szerződés előírásai változnak, konkrétan úgy, hogy a munkavállaló jogosult lesz egy bérpótlékra, az új munkáltató köteles lesz ezt betartani vagy számára csak az a kollektív szerződésnek van kötőereje, amely az átruházás pillanatában érvényes volt. A továbbiakban a kollektív szerződés “statikus” vagy “dinamikus”¹⁶² értelmezését kell előnybe részesíteni. A bíróság meglátásában a kollektív szerződés utólagos, a transzfer utáni, változatai nem köthetik az átvevő munkáltatót, így az egyéni munkaszerződésben tett utalásnak nincs “dinamikus” jellege ebben a helyzetben. Ugyanitt fogalmazódik meg az is, hogy az irányelv egyensúlyt kell biztosítson a munkáltató és a munkavállaló érdekei között, így a munkáltatónak joga van olyan jellegű változtatásokat hozni, amelyek szükségesek a tevékenység folytatásához.¹⁶³

A Juuri ügy¹⁶⁴ kapcsán két kérdés merül fel. Az első arra vonatkozik, hogy az átruházáskor lejártó kollektív szerződés vonatkozhat-e az átruházás utáni időszakra, valamint a második kérdésben a bíróság arra keres választ, hogy amennyiben a munkafeltételek lényeges változása miatt kerül felmondásra a szerződés, ugyanolyan kártérítés illeti meg a munkavállalót, mint a jogellenes munkáltatói oldalról való felmondásnak. Az első kérdésre a válasz az, hogy amennyiben az átruházás pillanatában lejárt a kollektív szerződés, a továbbiakban nem lehetséges erre hivatkozni és nem lehet azt kérni, hogy az ebben rögzített jogokat garantálja az új munkáltató. A második kérdésre a válasz az, hogy nem szükséges ugyanolyan jogokat biztosítani mint jogellenes felmondás esetén, viszont a nemzeti bíróság feladata, hogy hatáskörének keretein belül biztosítsa, hogy ilyen esetben az átvevő

¹⁶⁰Benz, 2015, 111.

¹⁶¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 9 March 2006. Hans Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. Case 499/04.

¹⁶²Weber, 2019, 80.

¹⁶³Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 355.

¹⁶⁴ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 27 November 2008. MirjaJuuri v Fazer Amica Oy. Case 396/07

legalább azon következményeket viselje, amelyeket az alkalmazandó nemzeti jogszabályok arra az esetre írnak elő, amikor a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnéséért a munkáltatót terheli felelősség, vagyis a munkabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre való, a nemzeti jog által előírt kifizetését.

Az Alemo-Herron ügy¹⁶⁵ kapcsán a bíróság ismét a kollektív szerződések utólagos alkalmazhatóságáról volt hivatott dönten. Tulajdonképpen a Werhof ügy kapcsán megállapított statikus alkalmazást kívánja megkérdőjelezni a jelen ügy. A nemzeti bíróság azt kérdezi, hogy amennyiben a nemzeti szabályozás megengedi azt, hogy dinamikus hivatkozásokká minősítse azokat a tényállásbeli munkaszerződéses feltételeket, amelyek az átruházás előtti kollektív szerződésre vonatkoznak, abban a kontextusban, hogy ezek egy utólagos időpontban változtak, ellentétes-e az irányelv előírásaival. Első látásra ezek a feltételek a munkavállalók szempontjából kedvezőbbek lennének, mint az irányelv előírásai, ezért jogszerű lenne az, hogy a tagállam az irányelvnél kedvezőbb feltételeket állítson fel a belső szabályozásában.¹⁶⁶ A bíróság viszont úgy véli, hogy az irányelv elsődleges célja ugyan a munkavállalók jogainak védelme, viszont az is fontos aspektus, hogy az irányelv egy igazságos és kiegyensúlyozott keretet hozzon létre a transzfer ügylete szempontjából. A Bíróság ezen kijelentését a jogirodalom „új védelmi dimenzióként” említi.¹⁶⁷ Ilyen esetben az átvevő cég abba a helyzetbe kerülne, hogy egy olyan szerződés vonatkozik rá, amelyben harmadik személy és számára teljesen előre láthatatlan ennek alakulása.¹⁶⁸ A bíróság meglátásában ez nem csak a szerződési szabadságot, hanem a vállalkozás szabadságát is sértené. Mindezek érvek felsorakoztatása után a bíróság kimondja, hogy az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás átruházása esetén lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozzanak az átvevővel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

Az Amatori ügyben¹⁶⁹ is az a probléma merül fel, akár csak az Alemo-Herron ügy kapcsán, hogy a nemzeti rendelkezések milyen esetben lehetnek kedvezőbbek a munkavállalók számára az irányelv előírásainál. Az ügyben a nemzeti bíróság arra a kérdésre keres választ, hogy amennyiben az átruházott vállalkozás nem rendelkezik az irányelv által elvárt autonómiával, a nemzeti szabályozás ennek a struktúrájának az átvételét is transzfernek minősítheti-e. A bíróság kimondja, hogy egy ilyen tagállami rendelkezés mindenképp kedvezőbbnek számít a munkavállalók jogainak

¹⁶⁵ Judgment of the Court (Third Chamber), 18 July 2013. Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd Case 426/11.

¹⁶⁶ Ales, Bell, Deinert, Robin-Olivier, 2018, 1006.

¹⁶⁷ Winter, 2016, 1298.

¹⁶⁸ Hantel, 2019, 239.

¹⁶⁹ Judgment of the Court (Ninth Chamber), 6 March 2014. Lorenzo Amatori and Others v Telecom Italia SpA and Telecom Italia Information Technology Srl. Case 458/12.

védelve szempontjából jogutódlás esetén, tehát nem ellenkezik az irányelvvel. A második kérdés arra irányul, hogy egy olyan tagállami rendelkezés ellentétes-e az irányelv előírásaival, amely jogutódlásnak minősíti azt az ügyletet amelynek következtében az átadó gazdasági egység továbbra is ellenőrzést gyakorol az átruházott üzletrészre. A bíróság felidézi az Allen ügyben hozott döntést, amely szerint az irányelv cégcsoportokon belüli leánygazdasági egységek átruházása közt is alkalmazandó, tekintetbe véve azt, hogy az átruházott üzletrész irányítása továbbra is ugyanabban a kézben marad. Ennek fényében az irányelv előírásaival nem ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely akkor is lehetővé teszi az átvevő jogutódlását az átadó munkaviszonyai tekintetében, ha az érintett vállalkozásrész átruházását követően ezen átadó vállalkozás intenzív ellenőrzést gyakorol az átvevő felett.

Osterreichischer Gewerkschaftsbund ügyben¹⁷⁰ a bíróság ismét a kollektív szerződések fenntartásának kérdését boncolgatja. Az osztrák jogszabályok alapján egy kollektív szerződés felmondása esetén, amíg új kollektív szerződés nem lép hatályba, a felmondott szerződés előírásai érvényben maradnak. Az ügyben a kollektív szerződés felmondására az átruházás előtt került sor, viszont a továbbiakban, az átruházás következtében nem jött létre új kollektív szerződés, ennél fogva a munkavállalók érdekei ilyen formában nem kerültek védelem alá. A nemzeti bíróság kérdése az, hogy transzfer esetén az átvevőnek az átruházás után is alkalmaznia kell-e a megszűnt kollektív szerződés előírásait, olyan formában, ahogy ennek a német jogrend folytonosságot biztosít, addig ameddig egy új szerződés nem jön létre. A bíróság megállapítja, hogy ebben a helyzetben is, akárcsak a Scattolon és Amatori ügyekben megállapítottak alapján, ami egyrészt arra vonatkozik, hogy az átruházás következtében a munkavállalók ne kerüljenek hátrányos helyzetbe, illetve a tagállamok hozhatnak a munkavállalók számára az irányelvnél kedvezőbb rendelkezéseket, a nemzeti rendelkezések kedvezőbbek, illetve ha ezt ellentétesek lennének az irányelv előírásaival, egy kedvezőtlenebb helyzetet hoznának létre a munkavállalók tekintetében. Végül a bíróság úgy véli, hogy „a valamely kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek” alatt azokat a munkafeltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a tagállam jogának értelmében az említett szerződés felmondása ellenére továbbra is hatályban maradnak a közvetlenül a felmondást megelőzően annak hatálya alá tartozó munkaviszonyok tekintetében, mindaddig, ameddig az említett munkaviszonyok tekintetében nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat.

¹⁷⁰ Judgment of the Court (Fourth Chamber), 11 September 2014. Österreichischer Gewerkschaftsbund v Wirtschaftskammer Österreich — Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen. Case 328/13

Az Asklepios ügy¹⁷¹ ismét a kollektív szerződések érvényesítési lehetőségeit idézi, a Werhof illetve Alemo- Herron üggyhöz hasonlóan, viszont azzal a lényeges különbséggel, hogy a jelen ügyben az egyéni munkaszerződés konkrétan előírja a kollektív szerződésre való hivatkozásakor, hogy dinamikusnak kell értelmezni, tehát ha utólag a kollektív szerződés módosul, ezek a módosulások is érvényesek lesznek az egyéni munkaviszonyra. A bíróság kérdése az, hogy a kollektív szerződés előírásai érvényesek lesznek-e átruházás után is, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja az átvevő számára. A bíróság az Alemo- Herron ügy kapcsán előzőleg megállapította, hogy az átvevőnek lehetősége kell legyen, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenysége érdekében tárgyalhasson a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről. Mindezek ellenére a bíróság úgy véli, hogy a nemzeti jogszabályok előírják az átvevő számára az átruházás napján fennálló munkafeltételeknek az átruházást követően közös megegyezésen alapuló, illetve egyoldalú módosításának lehetőségeit, tehát az előzőleg megfogalmazott feltétel ebben az esetben teljesül, így az irányelv előírásai kiterjednek a felvázolt helyzetre.

Az Unionen ügy¹⁷² kapcsán a szolgálati idő beszámítását taglalja a bíróság, gazdasági egység átruházása következtében, illetve ennek kapcsán az átadónál kötött kollektív szerződés utólagos alkalmazhatóságát. Az ügy tényállása szerint több munkavállalót, átruházás után több mint egy évvel, elbocsátott az átvevő gazdasági egység. A munkavállalók betöltötték 55. életévüket és több mint 10 év szolgálati idővel rendelkeztek, ami az átadónál érvényes kollektív szerződés esetén azt garantálta számukra, hogy felmondási idejüket hat hónappal szükséges meghosszabbítani. A bíróság megállapítja, hogy ez a jog tulajdonképpen a munkabérüket is befolyásolja, hiszen ennek figyelmen kívül hagyása esetén hat hónapnyi munkabértől fosztják meg a munkavállalókat, így az eddigi ítélkezési gyakorlat alapján, a Collino és Scattolon ügyekre hivatkozva, világossá válik a jelen ügyben is a szolgálati idő beszámításának kötelezettsége¹⁷³. A bíróság azt is megállapítja, hogy az átadónál érvényes kollektív szerződés feltételei ugyanazok, mint az átvevőre vonatkozó kollektív szerződés előírásai, ezek pedig nem változtak az átruházás megtörténte óta. Ennek következtében az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az alapeljárásban fennálló körülmények között a munkavállalónak a vállalkozás átruházása után több mint egy évvel bekövetkező elbocsátásakor az átvevő köteles beleszámítani ezen munkavállalónak a felmondási ideje meghatározása szempontjából releváns

¹⁷¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 27 April 2017. AsklepiosKlinikenLangen-Seligenstadt GmbH v Ivan Felja and AsklepiosDienstleistungsgesellschaftmbH v Vittoria Graf. Case 680/15 és 681/15.

¹⁷² Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 6 April 2017. Unionen v AlmegaTjänsteförbunden and ISS Facility Services AB. Case 336/15.

¹⁷³Hantel, 2019, 241.

szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett.

4.9.1. Európai Unió Alapjogi Chartájának relevanciája a 2001/23/EK irányelv vonatkozásában

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának értelmezésében számos olyan probléma jelenik meg, amelynek munkajogi vonatkozása is lehet, valamint az ítélkezési gyakorlat során a Bíróság már többször találkozott munkajogi ügyekben a Charta egyes előírásainak értelmezésével. Az első címben megjelenő „Méltóság”, 5. cikk (2) bekezdésében a kényszermunka tilalmát találjuk. A második címben a „Szabadságok” témaköre is érinti a munkajogot, mivel itt hangsúlyosan a munkavállalókra is vonatkoztatható személyiségvédelem kerül szabályozásra. Ide tartozik a személyes adatok védelme,¹⁷⁴ gondolat- és véleménynyilvánítás szabadsága és vallásszabadság, valamint a kollektív munkajog kapcsán a gyülekezés és egyesülés szabadsága (a szakszervezet alapításához és ehhez való csatlakozás tekintetében). A Charta 15. cikkében kerül szabályozásra a munka szabad megválasztásának joga, az Unión belüli szabad mozgás és munkavállalás joga. A harmadik, „Az egyenlőség” címben találhatjuk a megkülönböztetés tilalmát, a nők és férfiak közti egyenlőséget valamint a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatási beilleszkedésének alapjoga. A negyedik címben kapott helyet a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, valamint a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevétele. Továbbá ugyanide sorolhatjuk az indokolatlan elbocsátás elleni védelmet, a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot. A 32. cikk szabályozza a gyermekmunka tilalmát, a 33. cikkben pedig a gyermekvállalással összefüggő okokból való elbocsátást tiltja, ugyanakkor biztosítja a fizetett szülési és szülői szabadság jogát.¹⁷⁵

Egy váratlan fordulatnak mondható a Charta 16. cikkében előírt vállalkozás szabadságának értelmezése egy munkajogi ügyben, mégpedig a 2001/23/EK irányelv által előírt tényállások vonatkozásában. A döntés 2011-ben született és a maga tárgykörében fontos helyet foglal el a Bíróság ítélkezési gyakorlatában.

Az Alemo-Herron ügy¹⁷⁶ kapcsán a bíróság tulajdonképpen a kollektív szerződések utólagos alkalmazhatóságáról hivatott dönteni. A Werhof ügy kapcsán megállapított kollektív szerződésekre vonatkozó statikus alkalmazást kívánja megkérdőjelezni a jelen ügy. A nemzeti bíróság azt kérdezi, hogy amennyiben a nemzeti szabályozás megengedi azt, hogy dinamikus hivatkozásokká minősítse

¹⁷⁴ A későbbi Általános Adatvédelmi Rendelet, részletesebb és szélesebb körű védelmet nyújt e tekintetben, egyben kifejti a Chartában előírt adatvédelmi alapelvet.

¹⁷⁵ HR és Munkajog, 2013, 9.

¹⁷⁶ Judgment of the Court (Third Chamber), 18 July 2013. Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd Case 426/11.

azokat a tényállásbeli munkaszerződéses feltételeket, amelyek az átruházás előtti kollektív szerződésre vonatkoznak, abban a kontextusban, hogy ezek egy utólagos időpontban változtak, ellentétes-e az irányelv előírásaival. Első látásra ezek a feltételek a munkavállalók szempontjából kedvezőbbek lennének, mint az irányelv előírásai, ezért jogszerű lenne az, hogy a tagállam az irányelvnél kedvezőbb feltételeket állítson fel a belső szabályozásában¹⁷⁷. A bíróság viszont úgy véli, hogy az irányelv elsődleges célja ugyan a munkavállalók jogainak védelme, viszont az is fontos aspektus, hogy az irányelv egy igazságos és kiegyensúlyozott keretet hozzon létre a transzfer ügylete szempontjából. Ezen a ponton hívja fel a Bíróság a Charta 16. cikkének előírásait, miszerint a vállalkozás szabadságát az uniós joggal és a nemzeti szabályokkal összhangban, el kell ismerni. A Bíróság a döntés 30-tól 36-ig terjedő bekezdéseiben úgy értelmezi ezt az előírást, hogy az a gazdasági tevékenység és kereskedelmi szabadságot, valamint a szerződés szabadságát biztosítja és az ügyben különösen a szerződés szabadsága kerül korlátozásra. A Bíróság ezen kijelentését a jogirodalom „új védelmi dimenzióként” említi.¹⁷⁸ Egy ilyen esetben az átvevő cég abba a helyzetbe kerülne, hogy egy olyan szerződés vonatkozik rá, amelyben harmadik személy és számára teljesen előreláthatatlan ennek alakulása.¹⁷⁹ A bíróság meglátása szerint így ez nem csak a szerződési szabadságot, hanem önmagában a vállalkozás szabadságának alapját is sértené. Mindezek érvek felsorakoztatása után a bíróság kimondja, hogy az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás átruházása esetén lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozzanak az átvevővel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban. A Bíróság ezen döntéssel azt is kijelentette, hogy a „dinamikus” kollektív szerződéses klauzula a 2001/23/EGK irányelvvel és az Alapjogi Charta előírásaival ellentétes, amennyiben alkalmas arra, hogy a szerződés megkötéséhez képest kívülálló harmadik személy tekintetében kötelezettségeket hozzon létre.

A Charta előírásai, a 46. és 47. cikk, valamint az 52. cikk (3) bekezdése, a Scattolon, szintén kollektív szerződéssel kapcsolatos, döntésben is felmerülnek. A Bíróság mellőzte a Charta előírásainak tárgyalását, mivel megállapította azt, hogy a 2001/23/EGK irányelv 3. cikkével ellentétes, ha az átvett munkavállalók díjazása kollektív szerződés alapján azon oknál fogva csökken, hogy az átvételt megelőző munkaviszonyukat nem veszik figyelembe. Ennek tükrében a Bíróság már nem tartotta lényegesnek a Charta előírásait vizsgálni.

Összességében elmondható, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának előírásai az eddigi ítélkezési gyakorlatban már szerepet kaptak és a jövőre nézve is valószínűleg a Bíróság többször

¹⁷⁷Ales, Bell, Deinert, Robin- Olivier, 2018, 1006.

¹⁷⁸Winter, 2016, 1298.

¹⁷⁹Hantel, 2019, 239.

felhívja ezeket a 2001/23/EGK irányelv tekintetében is, azok az alapjogok kapcsána, amelyeket az első bekezdésben felsorakoztattam.

4.10. A munkavállalói képviselet sorsa az átruházás után

Az irányelv 6. cikkelye által a munkavállalói képviselet sorsát kívánja rendezni átruházás után. A rendelkezésben alapvetően két esetet különböztethetünk meg. Az első eset az olyan helyzetekre vonatkozik, amikor a gazdasági egység megőrzi autonómiáját, ilyenkor az átruházás által érintett munkavállalói képviseletnek vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve hogy a munkavállalói képviselet létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak. A második eset olyankor alkalmazandó, amikor az átruházott gazdasági egység nem őrzi meg autonómiáját és ilyenkor a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban. A 6. cikk (2) bekezdése szerint pedig ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.

Az UGT-FSP ügy¹⁸⁰ az, amely során először merült fel az irányelv 6. cikkének értelmezése. Amint azt az előző részekben már tárgyaltam, az ügyben felmerült első vonatkozás az identitását őrző gazdasági egység kérdése, ehelyütt viszont a 6. cikk alkalmazását vizsgálom. A tényállás szerint az önkormányzat négy közszolgálati koncessziót visszavon, ezzel együtt a szolgáltatást végző munkavállalókat átveszi és beépíti a saját szervezeti struktúrájába, oly módon, hogy a munkavállalók ugyanazt a tevékenységet folytatják, ugyanabban a gazdasági egységi struktúrában, kivételt képezvén a vezető beosztású munkavállalók, amely pozíciókat az önkormányzati vezető látják el, akik polgármesterek vagy előadók. A Bíróság elsődlegesen megjegyzi, hogy a 6. cikkben szereplő „autonómia” fogalmának értelmezésével eddig még nem találkozott, illetve azt is, hogy ez a fogalom nem azonos az 1. cikkben értelmezett „identitással” vagy „identitás megőrzésével”, ellentétben a spanyol kormány érvelésével. Az irányelv azt nem követeli meg, hogy az átruházott vállalkozást véglegesen kell így megőrizni. Munkáltató, aki az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró

¹⁸⁰ Judgment of the Court (Third Chamber) of 29 July 2010. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) v Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe and Ministerio Fiscal. Case 151/09.

átruházás eredményeképpen valamely vállalkozás irányítását megszerezte, jelentős szerkezetátalakítás végrehajtását tervezheti. Az új munkáltató részéről végrehajtott ilyen intézkedések jelentős érdeklődésre, sőt aggodalomra tarthatnak számot az átruházás által érintett munkavállalók részéről. Ilyen körülmények között a képviselőik által betöltött szerep igen nagy, esetlegesen alapvető jelentőséggel bír. A Bíróság szerint az autonómia fogalma a gazdasági egységre alkalmazva az ezen egység vezetőire bízott azon jogkört jelenti, mely alapján viszonylag szabad és független módon szervezhetik meg az említett egységen belül a munkát az egység gazdasági tevékenységének keretében, és különösképpen az utasítások és rendelkezések adására, a feladatoknak a szóban forgó egység beosztott munkavállalói számára történő kiosztására vonatkozó jogkört, valamint a rendelkezésére álló eszközök felhasználásáról való döntéssel kapcsolatos jogkört, ez utóbbit a munkáltató egyéb szervezeti struktúráinak közvetlen beavatkozása nélkül. Abban az esetben, ahol a munkavállalók vezetői olyan személyek, akiknek az átruházást követően csökkent a szervezeti jogkörük, és már nem tekinthetők autonómnak, e munkavállalók érdekei így már nem ugyanazok, és ennél fogva a képviselőik módját és feltételeit a bekövetkezett változásokhoz kell alakítani. Ez okból, amint az a 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdéséből kitűnik, az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása ilyen esetben a munkavállalói képviselő ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges időszakra korlátozódik. Továbbá a döntésben szereplő legfontosabb megállapítása a Bíróságnak az, hogy az egység autonómiáját egyedül az a jogkör sértheti, amely lehetővé teszi e vezetők számára ezen egység munkavállalói tevékenységének közvetlen megszervezését, illetve az egységen belüli határozathozatalban a helyettesíthetőséget. Az átruházott egységen belüli határozathozatalban az említett helyettesítés ugyanakkor nem tekinthető úgy, hogy sértene az autonómiát, ha kivételesen, sürgős körülmények között, mint például az egység működését veszélyeztető súlyos esemény esetén, átmenetileg és az e célból meghatározott különleges szabályok szerint kerül rá sor. A döntés végül úgy foglalja össze a nemzeti bíróság kérdésére feltett választ, hogy a fenti megfontolásokra tekintettel azt a választ kell adni az előterjesztett kérdésre, hogy a 2001/23 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében az átruházott gazdasági egység megőrzi autonómiáját, ha az átvett szervezeti struktúrájában lényegében változatlan marad az ezen egység vezetőire az átadó szervezeti struktúrája keretében bízott jogkör, mely alapján viszonylag szabad és független módon szervezhetik meg az említett egységen belül a munkát az egység gazdasági tevékenységének keretében, és különösképpen az utasítások és rendelkezések adására, a feladatoknak a szóban forgó egység beosztott munkavállalói számára történő kiosztására vonatkozó jogkör, valamint a rendelkezésére álló eszközök felhasználásáról való döntéssel kapcsolatos jogkör, mégpedig a munkáltató egyéb szervezeti struktúráinak közvetlen beavatkozása nélkül. Önmagában a legmagasabb szintű vezetők változása nem sérti az átruházott egység autonómiáját, amennyiben a

legmagasabb szintű új vezetők nem rendelkeznek olyan jogkörrel, amely lehetővé tenné számukra ezen egység munkavállalói tevékenységének közvetlen irányítását, és ekképpen a munkavállalók közvetlen feletteseinek az ezen egységen belüli határozathozatalban történő felváltását.

Az ügyben felmerült munkavállalói képviselő kontinuitására vonatkozó problémakör elsősorban azért fontos, mert a Bíróság egyedül ebben a döntésben foglalkozott az irányelv 6. cikkének értelmezésével és sarkalatos megállapításokat tett. Elsősorban az irányelv 1. cikke szerinti identitás nem ugyanaz mint a 6. cikkben megjelenő autonómia. Ebből az folyik, hogy a Bíróságnak értelmeznie kell az autonómia fogalmát, amelyet tulajdonképpen a szervezeti jogkör gyakorlásaként határoz meg. Továbbá az autonómia megtartása abban rejlik, hogy az átruházott egység valamennyi vezetője gyakorolhassa az új munkáltató egyéb szervezeti struktúráihoz képest azon szervezeti jogkört, amellyel az átruházás előtt már rendelkezett. Másodsorban a Bíróság azt is kiemeli, hogy a legfelsőbb vezetők változása nem befolyásolja a gazdasági egység autonómiáját, kivéve ha ezek szervezeti jogkört gyakorolnak.

A Bíróság és a főtanácsnok azon megjegyzése sem elhanyagolható, miszerint a jelen tényállás által felvázolt felső vezetők változása az átruházás után egy nagyon gyakori jelenség, ezért kiemelkedő helyet foglal el az ítélet a Bíróság 2001/23/EGK irányelvre vonatkozó gyakorlatában (ld. hálózatzivualizáció) úgy a 6. cikk értelmezése, mint az 1. cikk szerinti gazdasági egység identitásának megőrzése tekintetében. Érdekességgént talán az is elmondható, hogy a Bíróság ebben az ügy során az irányelvben található mindkét „autonómia” és „identitás őrzésének” fogalmát együtt tárgyalja, úgy hogy mindkettő esetén lényeges megállapításokat tesz.

5. Az irányelv alkalmazása fizetésképtelenségi eljárásokban

Az irányelv alkalmazhatósága a fizetésképtelenségi eljárások során konstans problémát jelentett a Bíróságnak. A 77/187/EGK irányelv nem tartalmazott olyan előírásokat, amelyek kizárnák a fizetésképtelenségi eljárás alatt álló gazdasági egységeket az irányelv alkalmazási köréből, viszont konkrétan olyan szabályokat sem, amelyek a fizetésképtelenségi eljárást ide sorolnák. A Bíróság volt az, aki az ítéletek során felállította azokat a szabályokat, amelyek a 2001-es kodifikációkor bekerültek az irányelv szövegébe is. A fizetésképtelenség tematikájának helyes kezelése nem egyszerű, mivel a különböző tagállami jogrendek eltérő eljárások keretén belül közelítik meg a krízishelyzetben lévő gazdasági egységek kérdését. Az ítélkezési gyakorlat során is a különböző tagállami procedúrák besorolása okoz nehézséget már az első ügyek kapcsán is. Továbbá az irányelvben található munkavállalói védelem célszerűsége és hatékonysága fizetésképtelenségi eljárások esetén kérdéses. Első látásra úgy tűnik, hogy ez a védelem a munkahelyek megtartását biztosítaná, viszont az automatikus átszállás ugyanakkor a potenciális csődvagyonból vásárlókat értelemszerűen

visszatartaná, így végül több munkahely elvesztéséhez vezetne¹⁸¹. Ugyanakkor az első irányelv hatálya alatt a Bíróság jogalkotási szempontokra alapozva is úgy vélte, hogy a fizetéseképtelenségi eljárások kizárása nem egyértelmű, mivel más irányelvek esetén, ahol a jogalkotó ezt a speciális helyzetet kimondottan szabályozni szerette volna, expre módon megtette¹⁸². A Bíróság ítélkezési gyakorlatát szemlélve azt láthatjuk, hogy '96-os az utolsó döntés ami még a régi irányelv alatt született, amikor még legalábbis szabályozás szintjén tisztázatlan volt a fizetéseképtelenség helyzete, majd szinte 20 év szünet után ismét találkozhatunk három fizetéseképtelenséghez kapcsolódó üggyel, természetesen itt már más kontextusban, de mindenképp körvonalazódik az, hogy a irányelv alkalmazása a fizetéseképtelenségi eljárások esetén még mindig egy olyan problémakör amely foglalkoztatja a Bíróságot.

Az első ügy amelyben a Bíróság említést tesz, ugyan röviden, mert nem ez képezi az ügy tárgyát, az irányelv alkalmazásáról fizetéseképtelenségi eljárás esetén az a *Wendelboe*¹⁸³ ügy, amely kapcsán az a kérdés merül fel, hogy amennyiben a munkavállaló az átruházás pillanatában nem állt munkaszerződéses viszonyban a munkáltatóval, mivel az eredeti munkavállaló fizetéseképtelenségi eljárás miatt több munkaszerződést is előzőleg felmondott, kérheti-e az új munkáltatótól a végkielégítést illetve a pihenőszabadság kifizetését. A Bíróság értelmezi a 77/187/EGK irányelvet, amely szerint a munkavállalónak az átruházás pillanatában munkaviszonyban kell állnia a munkáltatóval, csak ebben az esetben részesül az irányelv által biztosított jogokban. A bíróság a továbbiakban megállapítja, hogy a fizetéseképtelenségi eljárásra az irányelv nem terjed ki, viszont a tagállamok egyenként kiterjeszthetik ennek hatályát a fizetéseképtelenségi eljárásra is, mivel ez kedvezőbb a munkavállalók számára¹⁸⁴. Továbbra is kérdéses marad, hogy kedvezőbb vagy sem egy ilyen jellegű kiterjesztése az irányelvnek, viszont az bizonyos, hogy tagállami, részletes szabályozás keretében, figyelembe véve a tagállamokban alkalmazott procedúrákat és jogkörnyezetet, magasabb szintű védelmet nyújthat a munkavállalóknak. Az *Abels*¹⁸⁵ ügy során hozott döntésben találjuk a legfontosabb megállapításokat, ami a fizetéseképtelenség és az irányelv viszonyát illeti. Az ügy során két kérdés merül fel. Az első arra vonatkozik, hogy alkalmazandóak-e az irányelv előírásai a fizetéseképtelenségi eljárást megelőző intézkedések során „sourceance van betaling”, amelyek az átruházó gazdasági egység tartozásainak felfüggesztését célozzák és amely során a bírósági felszámoló válik a vállalkozás ügyvezetőjévé. A Bíróság azt válaszolja, hogy igen, mivel ez még nem a tényleges fizetéseképtelenségi eljárás része és az átruházás alapja egy szerződés.

¹⁸¹ Berke, 2006 179.

¹⁸² Például a ma már hatályon kívül helyezett 75/129/EGK és 80/987/EGK irányelvek esetén.

¹⁸³ Judgment of the Court of 7 February 1985. *Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS*, in liquidation. Case 19/83.

¹⁸⁴ Ales, Bell, Deinert, Robin- Olivier, 2018, 1011.

¹⁸⁵ Judgment of the Court of 7 February 1985. *The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*. Case 135/83.

A második kérdés arról szól, hogy amennyiben az átruházó gazdasági egységnek tartozásai vannak a munkavállaló irányába, ezek a tartozások is átruházásra kerülnek az átvevő gazdasági egységre. A válasz erre a kérdésre is pozitív, mivel a 77/187/EGK irányelv 3. cikk (1) bekezdésben említett kötelezettségek kiterjednek az átruházó gazdasági egységnek az átruházás pillanata után valamint az átruházás előtt fennálló adóságaira vagy kötelezettségeire is. Ugyanide sorolhatjuk a Botzen ügyet¹⁸⁶ is, amelynek tényállása nagyon hasonló az Abelshez, mivel ebben az esetben is az első kérdés a fizetéseképtelenség előtti eljárásra vonatkozik, olyan értelemben, hogy az irányelv előírásai vonatkoznak-e erre a helyzetre. Ebben az esetben is pozitív volt a Bíróság válasza, az Abels ügyre hivatkozva. A második és a harmadik kérdés arról szólt, hogy amennyiben egy üzletrészben dolgozó munkavállalók, konkrétan az adminisztratív feladatokat ellátó osztály, nem került átruházásra, viszont ők részben az átruházott üzletrész működéséhez szükséges feladatokat látták el, át kell-e vegye ezeket a munkavállalókat is az új gazdasági egység. A válasz erre a kérdésre az volt, hogy a munkavállalók konkrét viszonyát szükséges vizsgálni az átruházott üzletrésszel.

Az Abels és Botzen ügyek körébe tartozik az Industriebond FNV¹⁸⁷ döntés is, amely szintén a fizetéseképtelenségi eljárást megelőző tartozások kifizetésének felfüggesztésére vonatkozó eljárást tisztázza, abban az értelemben, hogy a holland jogrendben létező “surseance van betaling” során alkalmazni szükséges az irányelv előírásait. Az ügyben ez az egy kérdés merül fel, így a Bíróság ismét az Abels ügyre hivatkozva tisztázza a kérdést.

Érdekes lehet az, hogy más jogrendek esetén ez mennyire alkalmazható vagy sem. A román jogrendben két hasonló eljárás is létezik: az ad hoc megbízás (mandatul ad hoc) és a preventív konkordátum (concordatulpreventiv), 85/2014 törvény értelmében, amely a fizetéseképtelenség megelőzését szolgáló eljárásokat és a fizetéseképtelenséget szabályozza. Az ad hoc megbízás az adós kérésére elindított eljárás, amelyben a törvényszék csődbírója által kinevezett ad hoc megbízott tárgyalásokat folytat egy vagy több hitelezővel annak érdekében, hogy megállapodjanak a hitelezőkkel az adós gazdasági egység nehézségeinek leküzdéséhez szükséges intézkedésekről. A megbízott javasolhatja az adósság elengedését, átütemezését, csökkentését, felfüggesztését, egyes szerződések módosítását vagy más hasznosnak vélt intézkedést. A preventív konkordátum egy olyan szerződés, amelyet egyfelől az adós, másfelől a követelések legalább 75%-át birtokló hitelezők kötnek meg és amely keretében az adós gazdasági egységének helyreállítására vonatkozó tervet javasol és a hitelezők egyetértenek az adós gazdasági egységének nehézségeit leküzdő erőfeszítéseivel, természetesen szintén magába foglalja az adóságok kifizetésének időleges

¹⁸⁶ Judgment of the Court of 7 February 1985. Arie Botzen and others v RotterdamscheDroogdokMaatschappij BV. Case 186/83.

¹⁸⁷ Judgment of the Court of 7 February 1985. Industriebond FNV and FederatieNederlandseVakbeweging (FNV) v The Netherlands State. Case 179/83.

felfüggesztését vagy akár elengedését is. Az Abels ügy kapcsán a bíróság érvelése alapján egy ilyen jellegű eljárás elsődleges célja a vállalkozás “megmentése” nem pedig a felszámolása. Hasonlít a fizetéseképtelenségi eljáráshoz, mivel mindkettő esetén bírósági beavatkozás szükséges, viszont a fizetéseképtelenségi eljárás esetén ez sokkal erőteljesebb. A bíróság azt is megállapította, hogy egy fizetéseképtelenséget megelőző eljárás természetesen vezethet a tényleges fizetéseképtelenséghez, majd a felszámoláshoz, viszont amíg ez nem következik be, az irányelv előírásai vonatkoznak a vállalkozásra. Továbbá a tagállamok eltérő jogrendjeiben és az irányelv fordítási változataiban az is felmerül, hogy az irányelv rendelkezési szerint a az átruházásnak kötelezően egy szerződéses ügyletnek kell lennie, amely egyes érvelések szerint kizárja a bármilyen fajta bírósági beavatkozást. Tekintettel arra, hogy a fizetéseképtelenséget megelőző eljárásra jellemző az ilyen típusú beavatkozás, a transzfer “kompromittáltá” válik és az irányelv már nem vonatkozhat rá. A bíróság ezt az érvelést nem fogadta el, egyrészt mivel ilyen esetben minimális a bírói beavatkozás, másrészt pedig a szerződés szabadsága nem sérül. A román jogrend szerinti említett eljárások is ugyanezt az esetet támasztják alá. Úgy az ad hoc megbízás, mint a preventív konkordátum esetén a bírói beavatkozás szerepe abban merül ki, hogy kinevez egy ad hoc megbízottat, illetve egy konkordátumért felelős megbízottat akinek feladata közvetíteni a gazdasági egység és az adósok között, illetve biztosítani az eljárás jogszerűségét. Mindezek azt támasztják alá, hogy a szerződéskötés szabadsága nem korlátozódik, tehát amennyiben egy hasonló eljárás során létrejönne egy átruházási szerződés, a felek szabadon megállapodhatnak a feltételekben, anélkül, hogy bármilyen állami kikényszerítésnek legyen alávetve és anélkül, hogy bírói beavatkozás által korlátozva legyenek. Ennek értelmében és a román ad hoc megbízás vagy preventív konkordátum alatt létrejövő átruházásra vonatkozó szakirodalom hiányában, úgy gondolom, hogy az irányelv előírásai alkalmazandók a román jogrend esetén is. A 2015/848/EU rendelet, amely a fizetéseképtelenségi eljárásokat szabályozza és magába foglalja a fizetéseképtelenséget megelőző „pre-insolvency” eljárásokat is,¹⁸⁸ az A mellékletben tartalmazza azon eljárások nevét, amelyek a hatálya alá tartoznak. Románia esetén kizárólag a preventív konkordátum került be a felsorolásba, az ad-hoc megbízás nem. Magyarország esetén egyértelmű a helyzet, mivel a belső jog nem szabályoz ilyen jellegű eljárásokat, kizárólag a felszámolási és a csődeljárás kerül felsorolásra. Németországban szintén nem ismeretesek a felszámolási vagy csődeljárás előtti eljárások. Hollandia esetén viszont megtaláljuk az Abels és Botzen ügyben felmerülő „de surséance van betaling” eljárást is. Ez nem jelenti azt, hogy azon eljárások, amelyek a fizetéseképtelenségi irányelv hatálya alá tartoznak, automatikusan kikerülnek a 2001/23/EK irányelv hatálya alól, sőt, Hollandia esetén egyértelműen látszik, hogy az Abels ügyben vizsgált eljárás esetére alkalmazandó a transzfer irányelv. Továbbá, a román ad-hoc megbízás hiánya

az A mellékletben található felsorolásból talán még inkább megerősíti azt a feltevést, hogy ez egy „non-invazív”¹⁸⁹ eljárás és nem hasonlítható a tényleges fizetéseképtelenséghez, annak ellenére, hogy a belső jogszabályok a fizetéseképtelenséget megelőző eljárások egyikének nyilvánítja.

Következtetesként úgy gondolom, hogy a magyar és német jogrendben nem áll fenn az Abels ügyben felvetett probléma, amely a transzfer irányelv alkalmazhatósága fizetéseképtelenséget megelőző eljárásokat boncolja, mivel a belső jogrend nem szabályoz ilyen eljárásokat. Romániában az ad-hoc megbízás és a preventív konkordátum az a két eljárás, amely elemezhető az Abels ügy fényében. Az ad-hoc megbízás esetén a transzfer irányelvnek mindenképp alkalmazhatónak kell lennie, mivel ez az eljárás nagyon messze áll a tényleges fizetéseképtelenségtől, olyannyira, hogy még a 2015/848/EU rendelet sem említi. A preventív konkordátum esetén kétélyek merülhetnek fel, viszont ez az eljárás és az „de surséance van betaling” eljárás közti hasonlóságok miatt, úgy gondolom, hogy a transzfer irányelv ebben az esetben is alkalmazandó.

A d’Urso ügy¹⁹⁰ kapcsán a bíróságnak két kérdésre kellett válaszolnia. Az első arra vonatkozik, hogy az átruházó gazdasági egység nem adja át minden munkavállalóját, annak ellenére, hogy az egész üzlet át lett ruházva, hanem 518 munkavállaló egy speciális helyzetbe kerül, amely következtében egy állami szerv fizeti a bérezésüket, egyfaja szociális támogatás gyanánt. Ebben az esetben a transzfer ügylete folytán kötelező a munkavállalók teljes körének az átruházása? A bíróság válasza pozitív. Továbbá, az átruházó gazdasági egység egy “speciális vagyonkezelési” eljárás alatt áll, amely az olasz jogban a felszámolási eljárásnak felel meg. Ennek ellenére a gazdasági egység engedélyt kapott a további működésre és ennek az engedélynek a következtében került sor az átruházásra. A második kérdés arra vonatkozik, hogy a “speciális vagyonkezelési” eljárás alatt álló vállalkozás esetére vonatkoznak-e az irányelv előírásai. A Bíróság válasza az, hogy alapvetően az eljárás céljából fakadóan, amely a gazdasági egység megszüntetése felszámolás által, nem alkalmazandóak az irányelv előírásai, viszont tekintetbe véve azt, hogy a gazdasági egység további működése engedélyezve volt és az átruházás ezen engedély hatálya alatt történt, a munkavállalók automatikus átvétele kötelező. Ebben az ügyben is láthatjuk, akárcsak az Abels ügy esetén, hogy a felszámolási eljárást a bíróság kényes kérdésnek tekinti és próbál meghatározni egy olyan objektív támpontot, amely eldöntheti, hogy milyen esetekben alkalmazandó az irányelv. Akárcsak az előző ügyekben, ez a kritérium az eljárás célját veszi alapul. Amennyiben az eljárás célja a gazdasági egység felszámolása, ideértve a hitelezők kifizetését és a gazdasági egység működésének megszüntetését, az irányelv előírásai nem alkalmazhatóak, viszont amennyiben az eljárás a gazdasági egység “megmentését”, valamint a tevékenységének folytatását célozza és ilyenkor történik a transzfer, az

¹⁸⁹ Az állami beavatkozás vagy bármilyen kikényszerítő, szabadságokat korlátozó intézkedés ebben az esetben minimális.

¹⁹⁰ Judgment of the Court of 25 July 1991. Giuseppe d’Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli ElettromeccanicaGeneraleSpA and others. Case 362/89.

irányelvet alkalmazni kell. Az utóbbi eljárási típusok azonban nem zárják ki a hitelezők kifizetésének elhalasztását vagy bármely ilyen jellegű megegyezést, amennyiben a végső cél a tevékenység fenntartása. Itt is egy olyan speciális belső jogszabály által előírt és megengedett procedúrát találunk, amely nehezen értelmezhető a fizetéseképtelenség és az irányelv korrelációja szempontjából, mivel az eljárás végső célja maga a gazdasági egység megszüntetése, viszont mégis kap egy tovább működési engedélyt és az állam támogatja a munkavállalók továbbfoglalkoztatását.

A Spano¹⁹¹ döntés a D'Urso ügghöz hasonlóan, ebben az esetben is a felszámolás, illetve nehézségekkel küzdő gazdasági egységi eljárásokkal kapcsolatos problémák kerülnek a bíróság elé. Az átruházó vállalkozást kritikus nehézséggel küzdő vállalkozásként regisztrálja a CIPI (Comitato di Ministri per il Coordinamento della Politica Industriale) állami hatóság, ennek következtében a CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Gestione Straordinaria) átvállalja az egyes munkavállalók bérezésének kifizetését. Mindeközben a munkavállalókat képviselő szerv az átruházó gazdasági egységtől megegyezést köt, amely alapján 600 munkavállalót átvesz az új gazdasági egység, a többi 755 munkavállalónak pedig a CIGS fogja állni a bérezését. A bíróság elsősorban ismételten kimondja, hogy a nehézséggel küzdő gazdasági egységekre vonatkozó eljárások elsődleges célja az, hogy a gazdasági egység folytatni tudja tevékenységét és megtartsa a munkahelyeket, nem pedig a felszámolás. Ebben az esetben konkrétan az eljárás következtében a gazdasági egység nem került semmilyen bírósági megfigyelés vagy vagyonkezelés alá, sőt még a hitelezők irányába történő kifizetéseket sem volt szükséges felfüggeszteni. Az Abels vagy a D'Urso ügyben ennél sokkal erőteljesebb volt az állami beavatkozás a gazdasági egység tevékenységébe, valamint valószínűsíthetőbb volt, az eljárás természetének köszönhetően, hogy a vállalkozás tényleges felszámolási eljárás alá kerül, mégis a bíróság alkalmazandónak vélte az irányelv előírásait a munkavállalók átvételére vonatkozóan. A munkavállalók képviselő testülete és az átruházó gazdasági egység között kötött megegyezés pedig nem állíthat fel a munkavállalók számára kedvezőtlenebb feltételeket, mint maga az irányelv, tekintetbe vége azt is, hogy az átruházás az egyes munkavállalókra vonatkozik, akiknek a beleegyezését nem helyettesítheti a munkavállalói képviselet, főként abban az esetben, ha ez egyénileg hátrányosabb helyzetbe hozza a munkavállalót. Ennek következtében a bíróság meglátásában transzfer történt és az új gazdasági egységnek át kell vennie az átruházó munkavállalóit.

A Dethier ügy¹⁹² több, a transzfer irányelvvel kapcsolatos problémát is felvet. Az első egy különös, Belgiumban használt felszámolási eljárással kapcsolatos és a kérdés az, hogy ennek esetén

¹⁹¹ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 7 December 1995. Luigi Spano and others v Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA. Case 472/93.

¹⁹² Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 12 March 1998. Jules DethierÉquipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL. Case 319/94.

alkalmazandóak-e az irányelv előírásai. A bíróság összehasonlítja a “liquidationvolontaire” vagy “liquidationjudiciaire” eljárásokat a tényleges felszámolási vagy csődeljárással. Megállapítja azt, hogy a szóban forgó eljárás során a gazdasági egység folytathatja a tevékenységét, valamint nem kötelező módon a felszámolással vagy csőddel ér véget. A belga jogrend tüzetesebb ismerete nélkül, viszont pusztán terminológiai megfontolások, valamint a 2015/848/EU rendelet „A” mellékletének vizsgálata alapján, amely a fizetéseképtelenségi eljárások közé sorolja az ügyben megjelenő eljárásokat, véleményem szerint az irányelv rendelkezései kizárnák ezt az eljárást. A bíróság viszont úgy véli, hogy alkalmazandó a munkaviszonyok átruházása ebben az esetben is, pusztán azért, mert a gazdasági egység folytathatja tevékenységét és létezik az a lehetőség, hogy az eljárás után ne szűnjön meg a gazdasági egység. A második kérdés két problémát vet fel, amelyek egyikére a bíróság már előző ügyek során válaszolt. Az első arra vonatkozik, hogy az átruházó vagy az új gazdasági egység felel, azért, ha a munkavállaló törvénytelenül lett elbocsátva, a transzfer létrejötte miatt. A bíróság kimondja, hogy mindketten egyetemlegesen felelnek ebben az esetben. A második problémára a bíróság a Bork International ügyben választ adott, mégpedig itt arról van szó, hogy amennyiben a transzfer előtt, de a bekövetkező átruházás miatt a munkavállalónak a szerződése felmondásra került munkáltatói oldalról, a szerződés folytonossága megmarad, tehát úgy kell tekinteni, hogy a munkaszerződés a transzfer pillanatában még érvényes volt, így minden ebből fakadó kötelezettséget az átruházásban résztvevő feleknek vállalniuk kell.

Europieces¹⁹³ ügyben az átruházó gazdasági egység, akárcsak az előző esetén, felszámolási eljárás alatt állt, ebben az esetben az eljárást nem a bíróság rendelte el, hanem önkéntes volt (liquidationvolontaire). Az önkéntes felszámolási eljárás a bíróság szemléletében egy sokkal “non-invazívabb” eljárás, mint a Dethier ügyben vizsgált eset, így a transzfer irányelv előírásai alkalmazandóak és az új gazdasági egységnek át kell vennie a munkavállalókat. Továbbá a második kérdésben megfogalmazott probléma a visszamondás jogára vonatkozik. A munkavállaló az állítja, hogy megváltoztak a munkakörülmények, így a gazdasági egység felel azért, mert ő felmondta a szerződést, ennek minden további következményével. A gazdasági egység képviselője ezt cáfolja és szerinte a körülmények és a törvényes feltételek miatt kellett a munkavállalónak más feladatokat is elvégeznie. A bíróság, a Merckx, Katsikas és D’Urso ügyekre hivatkozva kimondja azt, hogy a nemzeti bíróságnak kell eldönteni azt, hogy a munkakörülmények változása miatt mondta fel a munkavállaló a szerződést és amennyiben a válasz pozitív, a munkáltató tehető felelőssé a munkaszerződés felmondásáért.

Ezen ügyben hozott döntés után látszólag egyértelművé válik az irányelv alkalmazhatósága fizetéseképtelenségi eljárás esetén, mivel az új kodifikált szabályozás, a 23/2001/EK irányelv 5.

¹⁹³ Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 November 1998. Europieces SA v Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA. Case 399/96.

cikkében körvonalazza, hogy milyen esetekben alkalmazható az irányelv, illetve nagy mozgásteret hagy a tagállamok számára, ami a specifikus eljárásokban való alkalmazást illeti. A szabályozás szerint két feltétel kell teljesüljön ahhoz hogy az eljárás az irányelv hatáskörén kívül essen: az első miszerint *“az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult”*, a második pedig arra vonatkozik, hogy az eljárás *“az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik.”* Érzékelhető, hogy mindkét kritérium már fellelhető az Abler, Botzen, P Bork, Dethier illetve Europieces ügyekben, ahol a Bíróság meg is indokolja ezek célszerűségét, az első esetben a tevékenység potenciális folytathatósága, a második esetben pedig a hatósági beavatkozás mértékének szemszögéből. Az 5. cikk (2) és (3) bekezdése tulajdonképpen a tagállamok számára biztosított szabadságot jelöli, amelyre úgy gondolom, hogy a különböző és eltérő nemzeti jogi szabályozások miatt van szükség. Ennek alapján a tagállamok belső jogszabályok által megállapíthatják, hogy milyen helyzeteket sorolnak, illetve zárnak ki az irányelv alkalmazási köréből. A cikk utolsó bekezdése nagy fontossággal bír, mivel azt az alapvetést fekteti le, miszerint a fizetéseképtelenségi eljárással kapcsolatos visszaéléseket úgy értelmezzék, hogy az irányelvben előírt munkavállalók védelme ne csorbuljon. A szabályozás tükrében a tárgykör megoldottnak tűnik, viszont szinte két évtizednyi szünet után ismét a Bíróság elé kerül egy fizetéseképtelenséggel kapcsolatos probléma.

A Ferreira da Silva ügy¹⁹⁴ tényállása szerint a TAP légitársaság főreszvényes az AIA, charter járatokat működtető légitársaságban. Miután az AIA végelszámolásra került, a TAP átveszi egyes repülőgépek lízingszerződéseit, üzemelteti a charterjáratokat, egyes munkavállalókat is alkalmaz, illetve átvesz kisebb berendezéseket is. A nemzeti bíróság kérdése arra vonatkozik, hogy ilyen helyzetben az üzlet megőrzi-e identitását, illetve ennek következtében jogutódlásról van-e szó és alkalmazhatóak-e az irányelv előírásai. A bíróság felidézi a Spijkers kritériumokat, amelyek lényegesen kivetíthetőek a jelen tényállásra, illetve a Klarenberg döntésben megállapított elvet, miszerint az átruházott gazdasági egység autonómiája megőrzésének megállapításához szükséges szempont nem a vállalkozó által az átruházott különböző termelési tényezőkre előírt külön szervezet fenntartása, hanem az e tényezők közötti függőségi és kiegészítő funkcionális kapcsolat fenntartása. A tényállásra való tekintettel, a bíróság úgy dönt, hogy üzleti átruházás történt, így az irányelv előírásai alkalmazandóak arra a helyzetre, amelyben a charterjáratok piacán működő valamely vállalkozás végelszámolását az olyan főreszvényes folytatja le, amely maga is a repülési ágazatban működő vállalkozás, és amely ezt követően a repülőgépek lízingszerződéseiben és a charterjáratok üzemeltetése tárgyában kötött, teljesítés alatt álló szerződésekben a végelszámolt társaság helyébe

¹⁹⁴ Judgment of the Court (Second Chamber) of 9 September 2015. João Filipe Ferreira da Silva e Brito and Others v Estado português. Case 160/14.

lép, gyakorolja a korábban a végelszámolt vállalkozás által végzett tevékenységeket, újra alkalmaz bizonyos, addig a végelszámolt társasághoz kirendelt munkavállalókat, és a korábbival azonos munkakörbe helyezi őket, és az említett vállalkozás kisebb berendezéseit átveszi. Ez az döntés nem boncolgatja mélyebben a fizetéseképtelenség kérdését, hanem az “identitását őrző gazdasági egység” fogalmát járja körbe, viszont úgy gondolom, hogy lényeges elem az is, hogy az átadó végelszámolása során kerültek megszűnésre a munkaszerződések, így kérdőjel alá vonható az irányelv alkalmazhatósága.

A Smallsteps ügyben¹⁹⁵ a Bíróság ezúttal nem egy fizetéseképtelenségi eljárás előtti, hanem az irányelv a vállalkozás fizetéseképtelenségi eljárása utáni alkalmazhatóságát boncolgatta. A gazdasági egység fizetéseképtelenségi eljárásának elindítása után létrejött egy „pre-pack” megállapodás, amelynek célja a gazdasági egység tevékenységének egy harmadik személy általi folytatása. Az ügyben az a kérdés merül fel, hogy az ilyen típusú eljárás közben létrejött átruházás esetén az irányelv előírásai alkalmazandóak-e. Ahogy ezt az előző ügyekben is megvizsgálta a bíróság, a probléma lényege abban rejlik, hogy a tevékenység folyamatossága fennmarad-e vagy az eljárás célja a gazdasági egység megszüntetése. Ebben az esetben a „pre-pack” egyezmény arra mutat, hogy a gazdasági egység egy folyamatosságot szeretne elérni és továbbra is az identitását őrző gazdasági egység folytatni szeretné az előző tevékenységet. Ennek fényében a bíróság úgy véli, hogy az irányelv által előírt védelmét továbbra is biztosítani kell olyan helyzetben, mint amilyenről az alapügyben szó van, amelyben a vállalkozás átruházására a fizetéseképtelenné nyilvánítást követően, egy azt megelőzően előkészített és közvetlenül a csődeljárás megindítása után meg is valósuló „pre-pack”-kel összefüggésben kerül sor, amelynek keretében többek között bíróság által kinevezett, „kirendelni tervezett csődgondnok” vizsgálja az e vállalkozás tevékenységének harmadik személy általi esetleges folytatására vonatkozó lehetőségeket, és előkészíti a közvetlenül a csődeljárás megindítását követően a tevékenység ilyen módon történő folytatásának megvalósítása érdekében megteendő lépéseket, valamint e tekintetben egyébként nem releváns, hogy az ezen „pre-pack” ügylet célja az eszközök átruházásából származó bevételnek a szóban forgó vállalkozás összes hitelezője számára történő maximalizálására is irányul. A Bíróság itt ismét egy különös nemzeti szabályozás létjogosultságát tárgyalja az irányelv alkalmazhatósága terén és megállapítja azt, hogy annak ellenére, hogy egy egy ún. utólagos eljárás, ami releváns az a tevékenység folytathatóságának lehetősége. Ha tüzetesen megvizsgáljuk az irányelv 5. cikke alapján, az láthatjuk, hogy nem teljesül a két feltétel, mégis a Bíróság az irányelvet ebben az esetben is tágan értelmezi és a munkavállalók tovább foglalkoztatása lesz a döntő szempont.

¹⁹⁵Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 June 2017. *FederatieNederlandseVakvereniging and Others v Smallsteps BV* Case 126/16.

A Plessers¹⁹⁶ ügyben felmerülő kérdést tulajdonképpen két részre lehet bontani. Az első probléma, amely felmerül, az irányelv alkalmazhatóságát illeti a reorganizációs fizetéseképtelenségi eljárás alatt létrejött átruházás tekintetében. Ahhoz, hogy egy hasonló eljárás kivételt képezzen az irányelv alól, két kumulatív feltételt kell teljesítenie: az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll és az eljárás az átadó vagyonának felszámolása céljából indult, és hogy az az illetékes hatóság felügyelete alatt zajlik. A Bíróság meglátásában az ügyben felmerült eljárás célja a gazdasági egység tevékenységének a továbbiakban való folytatása, nem pedig a teljes felszámolás, így az irányelv előírásai vonatkoznak az ügyben felmerült helyzetre, továbbá a reorganizációs fizetéseképtelenségi eljárás az érintett vállalkozás fizetéseképtelenségéhez vezethet, az ilyen következmény sem automatikus, sem pedig biztos. A Bíróságnak arról is kell döntenie, hogy egy olyan nemzeti előírás, amely megengedi az átvevőnek, hogy kiválasszon egyes munkavállalókat, akikkel szeretné folytatni a tevékenységet, egyeseket pedig elbocsásson, összeegyeztethető-e az irányelvben lefektetett szabályokkal. Figyelembe kell venni ilyenkor, hogy az elbocsátás gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokok miatt jogszerű lehet, viszont ezeket az indokokat bizonyítani kell, amely bizonyítás a jelen ügyben hiányzik, így nem lehetséges ezt az esetet figyelembe venni. Továbbá egy olyan általános szabályozás, amely azt mondja ki, hogy a munkavállalókat átruházáskor ki lehet választani, nem tartja szemelőt a konkrét tényállásokat és automatikusan, indokolatlanul feltételezi azt, hogy az egyes munkavállalók elbocsátása gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokokból történik. Mindezek fényében a Bíróság úgy véli, az irányelv előírásaival ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a vállalkozásnak az átadó vagy tevékenységei egészének vagy egy részének fenntartása érdekében alkalmazott, bíróság felhatalmazásával történő átruházással lefolytatott reorganizációs fizetéseképtelenségi eljárás keretében történő átruházása esetén előírja, hogy az átvevőjogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

5.1. A hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról szóló 2014/59/EU irányelv

A címben említett irányelv tartalmaz olyan jellegű előírásokat, amelyek a 2001/23/EK irányelvben található, fizetéseképtelenségre vonatkozó előírások értelmezési körét kiegészíti, ezért röviden érdemes kitérni ezekre.

A 2014/59/EU irányelv 34. cikkének (4) bekezdése szerint a következő intézmények vagy szervezetek esetében a vagyonértékesítési eszköz, az áthidaló intézményi eszköz vagy az eszköz

¹⁹⁶ Judgment of the Court (Third Chamber) of 16 May 2019. Christa Plessers v PREFACO NV and Belgische Staat Case 509/17.

elkülönítési intézkedés alkalmazására kerül sor, a szóban forgó intézmény vagy a szervezet a 2001/23/EK tanácsi irányelv 5. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában csődeljárás vagy ezzel egyenértékű fizetéseképtelenségi eljárás alatt állónak tekintendő:

1. azon pénzügyi vállalkozások, amelyek az Unióban vannak letelepedve, ha a pénzügyi vállalkozás hitelintézet, befektetési vállalkozás vagy a következő két pontban említett vállalat leányvállalata, és az 575/2013/EU rendelet 6–17. cikke szerint az anyavállalat összevont alapú felügyelete alá tartozik;
2. azon pénzügyi holding társaságok, vegyes pénzügyi holding társaságok és vegyes tevékenységű holding társaságok, amelyek az Unióban székhellyel rendelkeznek
3. tagállami pénzügyi holding társaság anyavállalatok, EU-szintű pénzügyi holding társaság anyavállalatok, tagállami vegyes pénzügyi holding társaság anyavállalatok, EU-szintű vegyes pénzügyi holding társaság anyavállalatok.¹⁹⁷

Az említett intézményekre és szervezetekre, olyan esetben amikor a 2014/59/EU irányelvben előírt eszközök alkalmazására kerül sor, a 2001/23/EK irányelv által biztosított munkavállalói védelmére irányuló előírások nem lesznek alkalmazandók, mivel csődeljárásnak vagy ezzel egyenértékű fizetéseképtelenségi eljárásnak kell tekinteni ezeket.

Ugyanakkor eltekintve a transzfer irányelv hatályától, a 2014/59/EU irányelv biztosít némi védelmet a munkavállalókra nézve, amely abban merül ki, hogy a szanálási eszközök alkalmazása és a szanálási hatáskörök gyakorlása során a szanálási hatóságoknak tájékoztatniuk kell a munkavállalók képviselőit, illetve ha szükséges, konzultálniuk kell velük. Továbbá a szanálási eszközök alkalmazásakor és a szanálási hatáskörök gyakorlásakor a szanálási hatóságok nem sérthetik a nemzeti jog vagy gyakorlat szerint a munkavállalók vezető testületi képviselőire vonatkozó rendelkezéseket.

5.2. Összegzés

Az irányelv alkalmazásának kérdése a fizetéseképtelenségi eljárások esetén már az első ügyekben megjelenik és tulajdonképpen az Abels ügytől kezdődően egy konstans ítélkezési gyakorlatnak lehetünk tanúi. A kodifikáció által a döntésben megfogalmazott kritériumok is bekerülnek az új irányelv szövegébe és ettől fogva megoldottnak látszik a fizetéseképtelenségi eljárások kérdésköre. Mégis a 2010-es években ismét előkerül a probléma és úgy gondolom, hogy a Smallsteps ügy az, amelyben ténylegesen újszerű gondolatok merülnek fel, olyan szempontból, hogy

¹⁹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról.

egy végelszámolás utáni tevékenység folytatására is alkalmazható az irányelv. A felvetett kérdés egyre aktuálisabbá válhat, mivel a „pre-pack” jellegű szerződésekből fakadó átruházások gyakoriak lehetnek a jövőben, különböző formában jelentkezhetnek, a nemzeti szabályozások által biztosított keretek között. Következtetésként úgy gondolom, hogy az irányelv alkalmazása a felszámolási eljárások esetén valós problémákat vethet fel a jövőben is, mivel a nemzeti bíróságoknak sokszor nehéz megállapítaniuk, hogy egy bizonyos belső jog által szabályozott fizetéseképtelenséggel kapcsolatos vagy ez előtti/ utáni eljárásra kiterjed-e az irányelv által biztosított védelem, mindez olyan kontextusban, hogy a csődjog jogrendeként nagyon különböző, ahogy ezt az előzőekben is felvázoltam, illetve jellemzően a munkajogi szabályozásokhoz képest sokkal dinamikusabb.

6. Hálózatok

6.1. A kapcsolathálóról általában

A kapcsolatháló-elemzés nemcsak társadalmi struktúrák reprezentációjára alkalmas, minden tudományágban felüti a fejét. Az informatikában a weboldalak, internetes forgalom, információ terjesztés elemzésére használják. Természettudományokban jelen van a táplálékláncok, élő rendszerek tanulmányozásában. A matematika, fizika a modellezésre használja. Az üzleti világban hasznos a kommunikáció irányításának a szervezésére szervezeten belül, ügyfélkör hálózatoknak és ellátási láncoknak a feltérképezésére. Jogtudományban pedig a bűnügyi, terrorista hálók felderítésében nyújt segítséget. (Cheliotis, 2010)

Barabási (2003) szintén azt állítja, hogy a hálózatkutatás nem csak egy nagy tudományágban van jelen. Szerinte az internet hálóinak a tanulmányozása rávezethet minket arra, hogy a nagy tudású és rosszindulatú számítástechnikusok milyen károkat okozhatnak benne. A pénz és hatalom útját is végig tudjuk követni a Szilícium-völgyben működő vállalatok és szakmák közti kapcsolatokban. Élettudományok terén egyes közösségeken belül a fajok közti kölcsönhatást megfigyelhetjük térképek segítségével, és így felfedezhetjük emberiségünk környezetromboló hatásait. Ugyanígy más skálán nézve az életet, a sejten belül az együttműködő gének hálói kulcsot adhatnak ahhoz, hogy hogyan működik a rák és hogyan kezelhető. A híres hálózatkutató azt hangsúlyozza, hogy eddig mindig az egész egy-egy részét vizsgáltuk. Egy-egy problémás alkotóelemet próbáltunk kijavítani, egy-egy hibás gént hibáztattunk a betegségek kialakulásában. De mi van akkor, ha ez nem teljesen így van? Mi van, akkor, hogyha magukban a kapcsolatokban is van valahol hiba, és az egész rendszerben működik valami rosszul? Barabási (2003) azt mondja, hogy lassan már mindent tudunk, amit a részekről tudni lehet. Viszont a természet, világ, társadalom egészének megértésétől még nagyon messze vagyunk. A leegyszerűsített elemek összerakása nehezebb, mint ahogy azt gondoltuk.

Ez azért van, mert az egyszerűsítést erőltetve beleütköztünk a komplexitásba. A komplex rendszerekben a részek nagyon sokféleképpen illeszthetők össze, és évmilliárdokba telne az összes lehetőség kipróbálása. A hálózattudomány ezért pont egy új ablakot, az összetettség és beágyazottság ablakát nyitja kiminden tudományágban, amellyel a problémákat vizsgálhatjuk.

Ahogy Jorge Luis Borges mondta, „minden kapcsolódik mindenhez”. Egyre tisztábban látjuk, hogy semmi nem történhet elszigetelten. Olyan világban élünk, amelyben minden minden mással össze van kapcsolva. Nem mindenki ismerősünk, de az garantált, hogy bármelyik két egyén között az emberek hálójában létezik elérési út. Ugyanígy van összeköttetés a világ bármelyik két cége között, és a test bármelyik két vegyi összetevője között. Semmi és senki nincs kizárva az élet szorosan összefüggő hálójából. (Barabási, 2003)

A Magyar Tudományos Akadémia folyóiratát tanulmányozva elmondható, hogy a társadalmi hálózatok tudományos vizsgálata magyar vonatkozásban kicsivel több, mint fél évszázados múltra tekint vissza. (Lengyel, Török és Füzesi, 2018) Erdős Pál és Rényi Alfréd (1960) voltak azok, akik először jutottak arra a felfedezésre, hogy a valódi gráfok, a társadalmi struktúráktól a telefonvonalakig, nem szabályosak és szépek, hanem bonyolultak. Ez arra engedte őket következtetni, hogy ezek véletlen hálózatok. A véletlenszerűséget feltételezve egy új világra nyílt ablak, amelynek matematikai szépsége és következetessége a gráfelmélet későbbi munkái mögötti hajtóerőt adta. (Barabási, 2003) Ez a gondolkodás határozta meg a hálózatkutatást körülbelül 40 éven keresztül. Minden matematikai eszköz, amelyet a hálózatelemzésben használunk az lényegében visszavezethető Erdősnek és Rényiének a munkásságára.

Ha elképzelnénk, hogy a társadalom véletlen hálózatokként működne, akkor az azt jelentené, hogy a csomópontok fokszáma (egy pont kapcsolatainak száma) Poisson-eloszlást követ. Tehát legtöbb csomópont fokszáma a Poisson eloszlás csúcsánál helyezkedik el, vagyis körülbelül egyforma számú kapcsolatai vannak. Nagyon nehéz olyan csomópontokat találni, amelyeknek sokkal több vagy sokkal kevesebb kapcsolatuk van, mint az átlagnak. Ez egyszerűen csak annyit jelent, hogyha például a barátságok hálózatát vizsgáljuk, akkor a legtöbb embernek ugyanolyan számú barátai vannak, és nincsenek olyanok, akik rendkívül népszerűek vagy ki vannak felejtve és nincsenek barátaik. Ez nyilvánvalóan nem igaz, akármilyen társadalmi hálót vizsgálunk.

Erdősi és Rényi matematikailag közelítette meg ezt a kérdést, jól kidolgozott elméletet alkottak, de nem volt lehetőségük összehasonlítani a valósággal, mert nem voltak akkor valós térképek, hálók. A hálózattudomány következő kihívása a térképek készítése volt, annak a felmérése, hogy ki-kit ismer, hogyan is épülnek fel a hálózatok, miben mások, mint a kutatópáros által meghatározott véletlen hálók.

Albert, Barabási és Jeong (1999) voltak azok, akik feltérképezték a világhálót, a weboldalak egymásra mutató linkjeit. Az addigi kutatások alapján elvárt eredmény az lett volna, hogy a világháló

is Poisson eloszlást követ, tehát egy véletlen háló. Viszont a mérések azt mutatták, hogy ez a háló inkább egy hatványfüggvény eloszlást követett. Ez lényegében azt jelentette, hogy ez nagyon más, mint egy véletlen háló, ugyanis léteztek nagy csomópontok, amelyek egyben tartották a rendszert, és rengeteg sok izolált és kis kapcsolattal rendelkező pont is. Ezeket a hálókat manapság skálafüggetlen hálóknak nevezzük. A név onnan ered, hogy ezekben a hálókbán a számított átlagnak nincsen sok értelme.

Hogyha nemcsak a magyar szakirodalmat vizsgáljuk, hanem belepillantunk a magyar szépirodalomba is, akkor bizony visszamehetünk 1929-ig a magyar kapcsolatháló-elemzés történelmében. Karinthy Frigyes volt a legelső, aki a Láncszemek novellájában felvetette a hat lépés távolság-elméletet. Eszerint bárki kapcsolatba hozható bárkivel egy maximum öt elemes láncon keresztül, a végpontokat nem számolva („Tessék egy akármilyen meghatározható egyént kijelölni a Föld másfél milliárd lakója közül, bármelyik pontján a Földnek - legföljebb öt más egyénen keresztül, kik közül az egyik neki személyes ismerőse, kapcsolatot tud létesíteni az illetővel”). Karinthy ezt még akkor határozta meg mikor csak másfél milliárd lakója volt a Földnek, de utólag Stanley Milgram (1967) is alátámasztotta ezt a kis-világ tulajdonságot vizsgálva. Kísérletében véletlenszerűen választott ki embereket az Amerikai Egyesült Államok nyugati részéről, és feladatuk adta nekik, hogy személyes ismerősökön keresztül juttassanak el egy levelet az USA keleti részére egy szintén véletlenszerűen kiválasztott egyénhez.

Karinthy arra is rávilágított, hogy ahogy haladunk úgy egyre jobban összekapcsolódik a társadalmunk hálózata („a Földgolyó lakossága sokkal közelebb van egymáshoz, mindenféle tekintetben, mint ahogy valaha is volt”). Bár ő saját korát hasonlította Julius Caesar korához, vajon mit szólna a mai világ információs és digitális forradalmához? A közösségi hálók idejében a technológia még inkább összekapcsolja társadalmunkat, a hat lépés távolságmost már inkább három. (Bhagat, Burke, Diuk, Filiz, Edunov, 2016)

6.2. Hálózatabrák alkalmazása az ügyekre

Az Európai Unió Bírósága által vizsgált ügyek elemzésekor figyelemreméltónak találtam az ezek között fennálló kapcsolatot. Az egyes döntések fontosságát a hálózatok segítségével próbáltam megállapítani.

A különböző társadalmi jelenségek, kutatási eredmények hálózattal való ábrázolása napjainkban egy olyan technika, amely új szemléletet képes mutatni és új eredményekre képes rávilágítani. A jog területén eddig még nem alkalmazták ezt a módszert, így a dolgozatomban ezen részében megkíséreltem bemutatni a hálózatabrázolás alkalmazását a bírósági döntésekre. Egyes döntések kiemelkedő jellegét vagy komplexitását nehéz, vagy talán lehetetlen is objektív módon

meghatározni, viszont a hálózatok segítségével mégis kaphatunk egy betekintést abba, hogy az ügyek egymáshoz való viszonyulása terén, melyek azok, amelyek csomópontként jelennek meg. Érdekesnek tartom azt is vizsgálni, hogy a szakirodalom által „sorsfordítónak” tartott ügyek hogyan helyezkednek el a hálózatokban? Ténylegesen annyira kiemelt szerepük van egy objektív vizsgálat után is?

A bírósági döntések vagy esetleg különböző jogszabályok hálózatabrázolásának módszere úgy gondolom, hogy a jövőben is egy jó eszköz lehet annak kimutatására, hogy az egyes ügyek, egyes jogszabályok mennyire kapnak fontosabb szerepet a „nagy képben” illetve ezen ábrák segítségével megválaszolásra kerülhet az is, hogy az egyes csomópontok hagyományosan vizsgálva miért emelkednek ki a többiek közül.

Két külön vizsgálatot végeztünk el a hálózatok létrehozása céljából. Az egyik vizsgálat az ügyek presztízsét, a második pedig az ügyek befolyását méri. Előbb a vizsgálat technikai leírását szeretném ismertetni, annak érdekében, hogy az eredmények értelmezése egyszerűbbé és egyértelműbbé váljon.

6.3. A módszertan leírása¹⁹⁸

Mondhatnánk azt, hogy a hálózat/háló nem más, mint pontok éllel összekötve. Ilyen hálók például a telefonvonalakkal összekötött számítógépek, a test molekulái biokémiai reakciókkal összekapcsolva, vagy a cégek és vevők, akiket a kereskedelem köt egymáshoz. Nem számít, hogy pontosan mit jelölnek a pontok és a közöttük lévő kapcsolatok, a hálózatkutató számára ugyanazt alkotják: egy matematikai értelemben vett gráfot. (Barabási, 2003)

Kürtösi (2002) pontosabban is kitért a társadalmi hálókat alkotó elemekre. Azt állította, hogy a társadalmi hálók két összetevőből állnak. Az egyik a cselekvők/aktorok véges számú készlete, a másik pedig a köztük lévő kapcsolatok. Kürtösi szerint a cselekvők egyének, szervezetek, vállalatok, nemzetek, valamint lehetnek akár más kollektív társadalmi egységek is. A kapcsolatot úgy határozta meg, mint a cselekvők közt létrejövő meghatározott típusú kötések halmaza. A kötést, vagyis maga az összeköttetést a cselekvők közt több különféle kategóriába sorolta. Ez jelenthette az anyagi erőforrások transzferálását egyik cselekvőtől a másikig, (kereskedelem, csere, kölcsönzés, ajándékozás), ugyanakkor lehetett nem anyagi erőforrások áthelyezése is (tanács, információ, segítségnyújtás). Lehetett biológiai összeköttetés (házasság, rokon kapcsolat), csoportosulás (közösségek tagjai), egy egyén másik általi értékelése (tisztelet, barátság), valamint formális kapcsolat is (hierarchia, hatalom, autoritás). Egy másik típus Kürtösi szerint a konkrét fizikai összeköttetés (infrastruktúra, híd, út, ülésrend).

¹⁹⁸ Az kutatás drd. Molnár Eszter technikai és módszertani segítségével jött létre.

Lengyel, Török és Füzesi (2018) szintén két alapvető elemet határozott meg a hálózatok felépítésében. Azt mondták, hogy a csúcsok azok az adatok, amelyeknek a kapcsolatait vizsgálják. Az élek pedig akkor jöttek létre, ha valós kapcsolódást észleltek a vizsgált adatok között. Így tehát a gráfok használatának a célja a különböző kapcsolatok ábrázolása.

Más szakirodalom nevezte még csomópontnak is a vizsgált hálók elemeit. Mindegy, hogy cselekvőknek, aktoroknak, csomópontoknak vagy csúcsoknak nevezzük őket, a lényeg ugyanaz. Ezek azok a különálló egységek, amelyek között keressük a kapcsolódásokat. A köztük lévő viszonyokat szintén nevezhetjük többféleképpen. Legyenek azok összeköttetések, élek, kötések, vonalak vagy kapcsolatok, azt leszögezhetjük, hogy ez az a két féle alkotóelem, amelyek segítségével tudunk hálózatokat építeni.

Jelen hálózatban a 60 ügy alkotja a csomópontok halmazát, valamint a köztük lévő nyilak a kapcsolatokat, egymásra hivatkozásokat jelölik.

A hálózat kirajzolását a **Gephi** programban végeztem. Ez egy nyílt forráskódú hálózatelemző és vizualizációs szoftvercsomag, Java nyelven írva a NetBeans platformon. A Graphilter, amely a Gephi prototípusa 2006-ban jött létre. A készítő gráfelemzéssel foglalkozott, és nem volt elégedett az akkoriban elérhető eszközökkel, mivel nem tudta úgy változtatni, módosítani a gráfokat, ahogyan azt szeretne volna. Így a Gephi program arra lett hivatott, hogy könnyedén kezeljen és vizualizáljon nagy csúcs és élszámú gráfokat.

ID	Label	Date
1	Wendelboe 19/83	1983
2	Danmols Inventar 105/84	1984
3	Abels 135/83	1983

(a) Csúcs tábla

ID	Source	Target
1	1	3
2	2	3
3	2	1

(b) Éltábla

1. táblázat: A Gephi-be importált csúcs tábla és éltábla első három sora

Speciális formában kellett importálni az adatokat a Gephi-be, ezért külön csúcs és éltáblákat generáltam. A csúcstábla tartalmazta az ügyek egyéni azonosítóját, a nevét, illetve dátumot. Az éltábla tartalmazta a kapcsolatokat, lebontva egyesével. Minden sor tartalmazta a kapcsolat egyéni azonosítóját, és a két pont (ügy) egyéni azonosítóit, amelyek között megvalósult a kapcsolat. Külön van feltüntetve az ügy, amely hivatkozik (Source) és az az ügy, amelyre hivatkoznak (Target). Így egyértelmű a kapcsolat iránya¹⁹⁹. (1. táblázat)

A két adattábla segítségével kirajzolódott a hálózat, és lehetőség volt külön algráfok²⁰⁰ és a dinamikus háló vizsgálatára.

Összesen 60 csomópont/ügy szerepel a hálóban, és ezek között 293 kapcsolat valósult meg. A csomópontokat rangsorolhatjuk fokszámuk²⁰¹ szerint. Mivel irányított kapcsolatokról beszélünk, két fajta fokot különböztetünk meg, a befelé és a kifelé irányuló kapcsolatoknak megfelelően (in-degree/befok és out-degree/kifok).

Két fajta fokot különböztetünk meg, a befelé és a kifelé irányuló kapcsolatoknak megfelelően (indegree/befok és outdegree/kifok). *Presztízszt* mérünk, amikor befok > kifok, valamint *befolyást*, amikor kifok > befok.

Izolált pont, amikor befok = 0, kifok = 0

Küldő (transmitter) pont, amikor befok = 0, kifok > 0

Fogadó (receiver) pont, amikor befok > 0, kifok = 0

Hordozó (carrier) vagy közönséges pont (ordinary), amikor befok > 0, kifok > 0

6.4. Az ügyek presztízsének hálózati vizualizációja

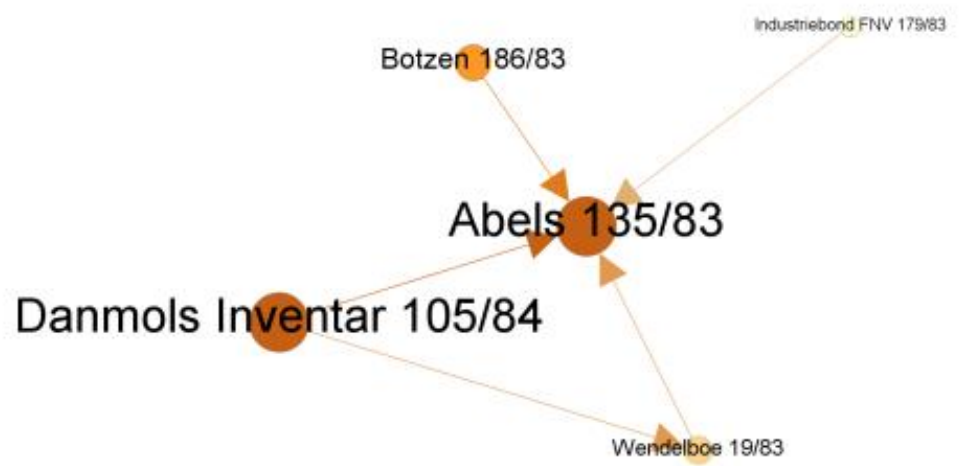
Egy ügy presztízsét úgy mértük, hogy a rá hivatkozó ügyeket vizsgáltuk. Minél több ügy hivatkozik egy másik ügyet, ez utóbbi presztízse növekszik, ezzel fontosabb helyet foglal el a hálózatban és nagyobb ponttal jelöli az ábra. Továbbá az ábrákon látható nyilak a hivatkozásokat és ezek irányát mutatják. Azt feltételeztük, hogy minél több ügy hivatkozik egy másik ügyre, annál nagyobb a fontossága, a szerepe az bírósági gyakorlatban. Úgy véltem, hogy

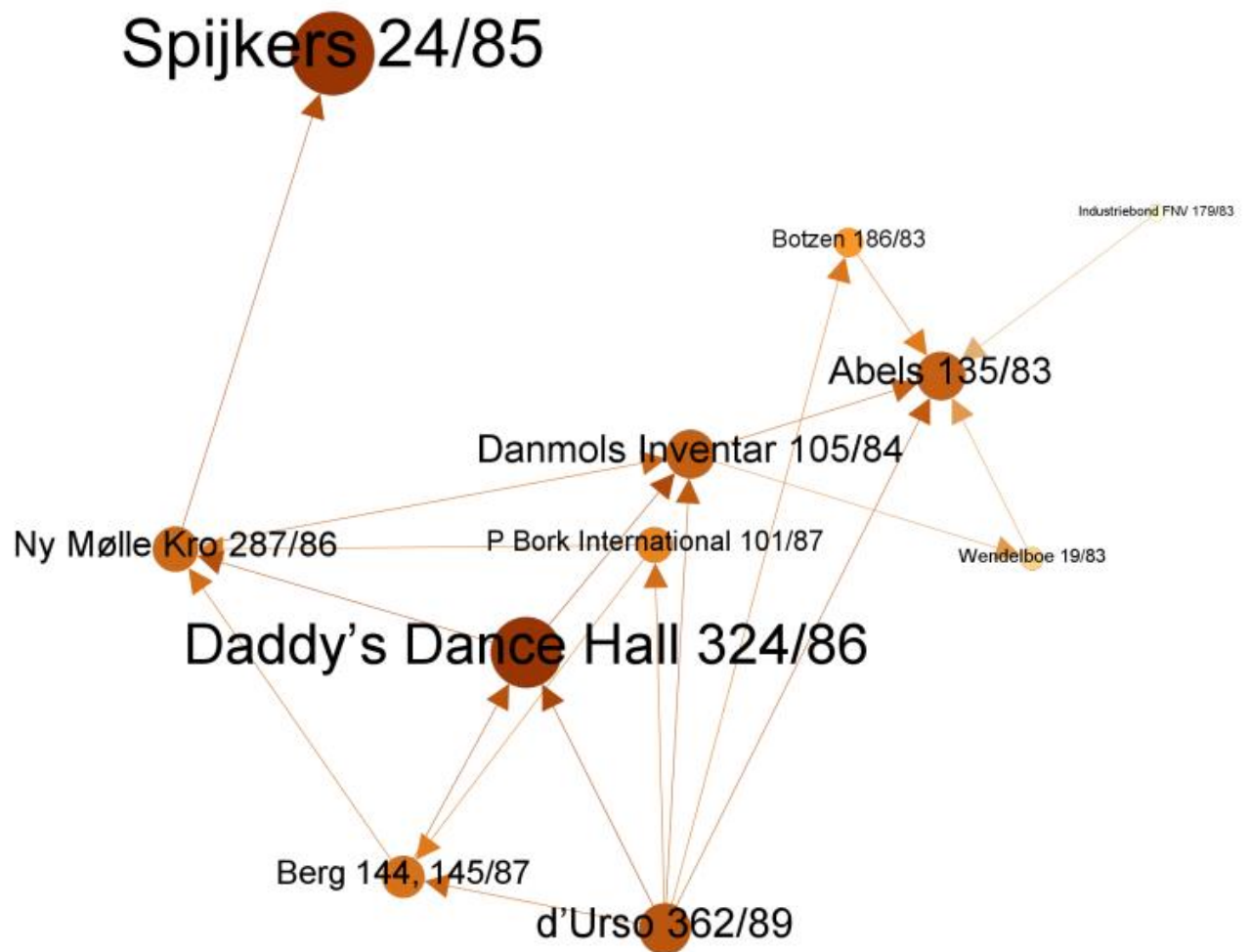
¹⁹⁹**Irányítottság**– Nem egyszerű kapcsolatok kötik össze a pontokat, hanem irányított nyilak, ez esetben irányított gráfról beszélünk. *Nulldiád*, ha egyik kapcsolat sem lelhető fel a diádban, *aszimmetrikus*, ha legalább egy fellelhető és *reciprok*, ha mindkét nyíl fennáll.

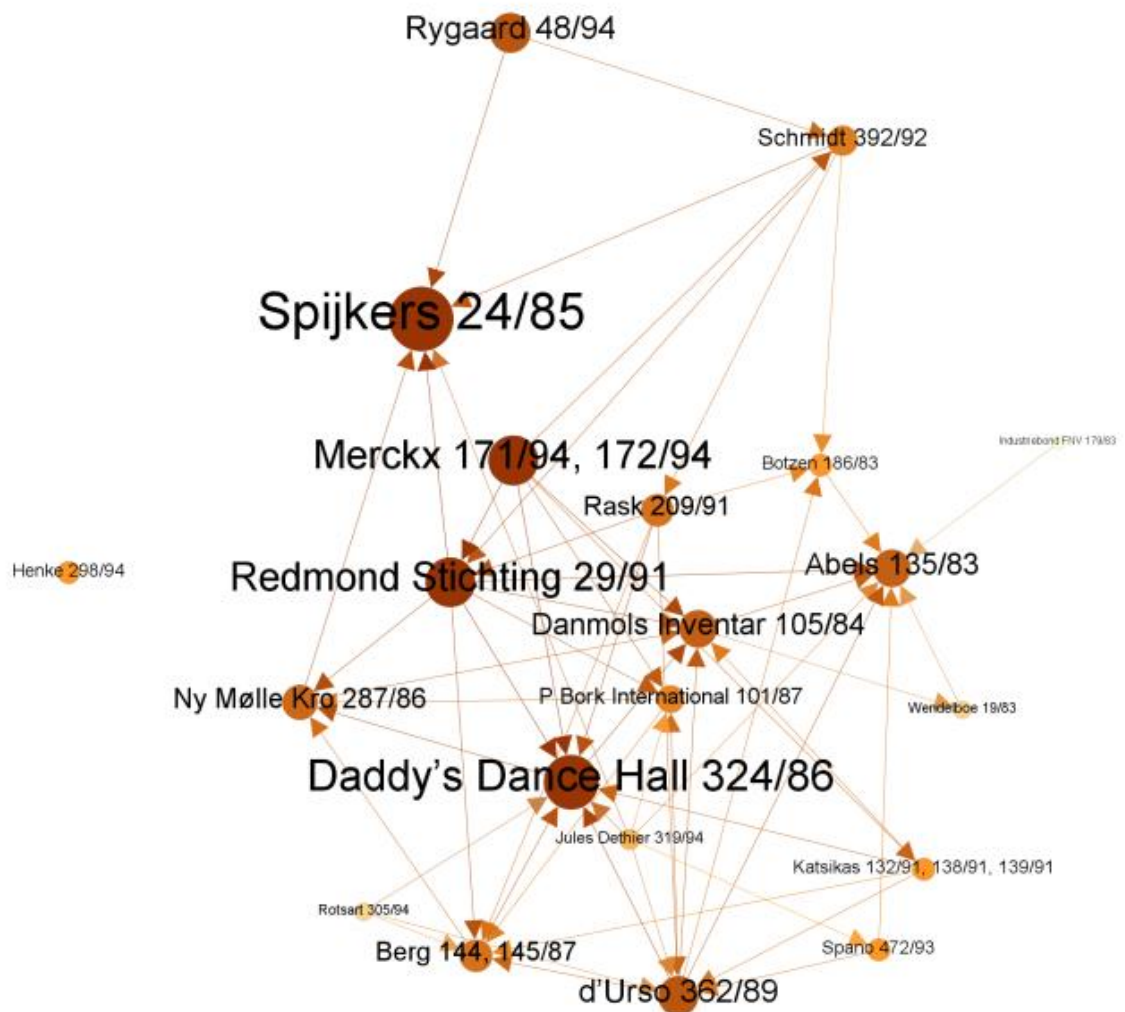
²⁰⁰**Algráf**–Az eredeti gráf pontjainak és kapcsolatainak egy részét tartalmazó gráf. *Diád* egy pontpár, amely közt van vagy nincs kapcsolat. A *triád* három pontot tartalmaz.

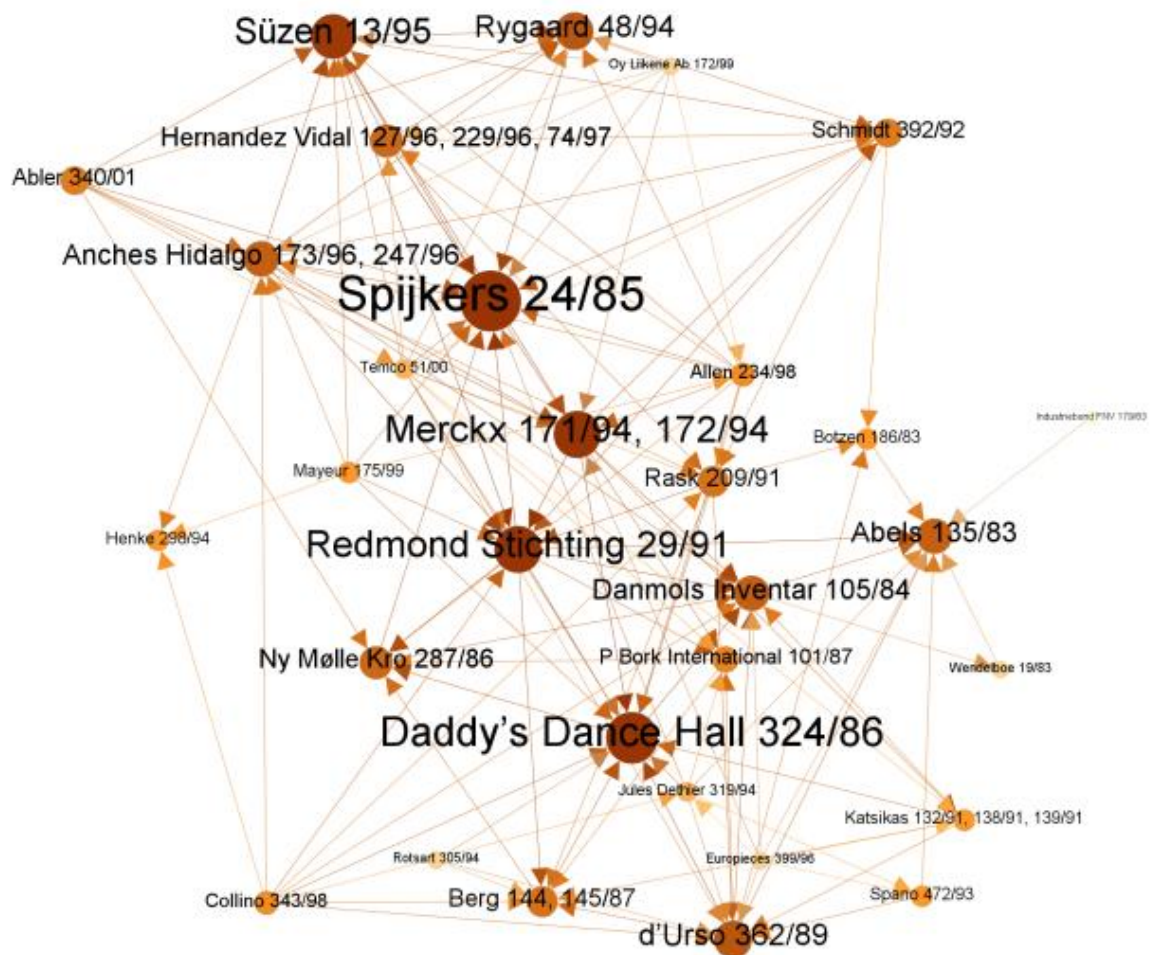
²⁰¹**Fokszám**– Egy pont kapcsolatainak a száma. Legkisebb értéke 0, ha a pontnak nincsenek kapcsolatai, azaz *izolált*, maximális értéke $n-1$, ahol n a gráf pontjainak száma.

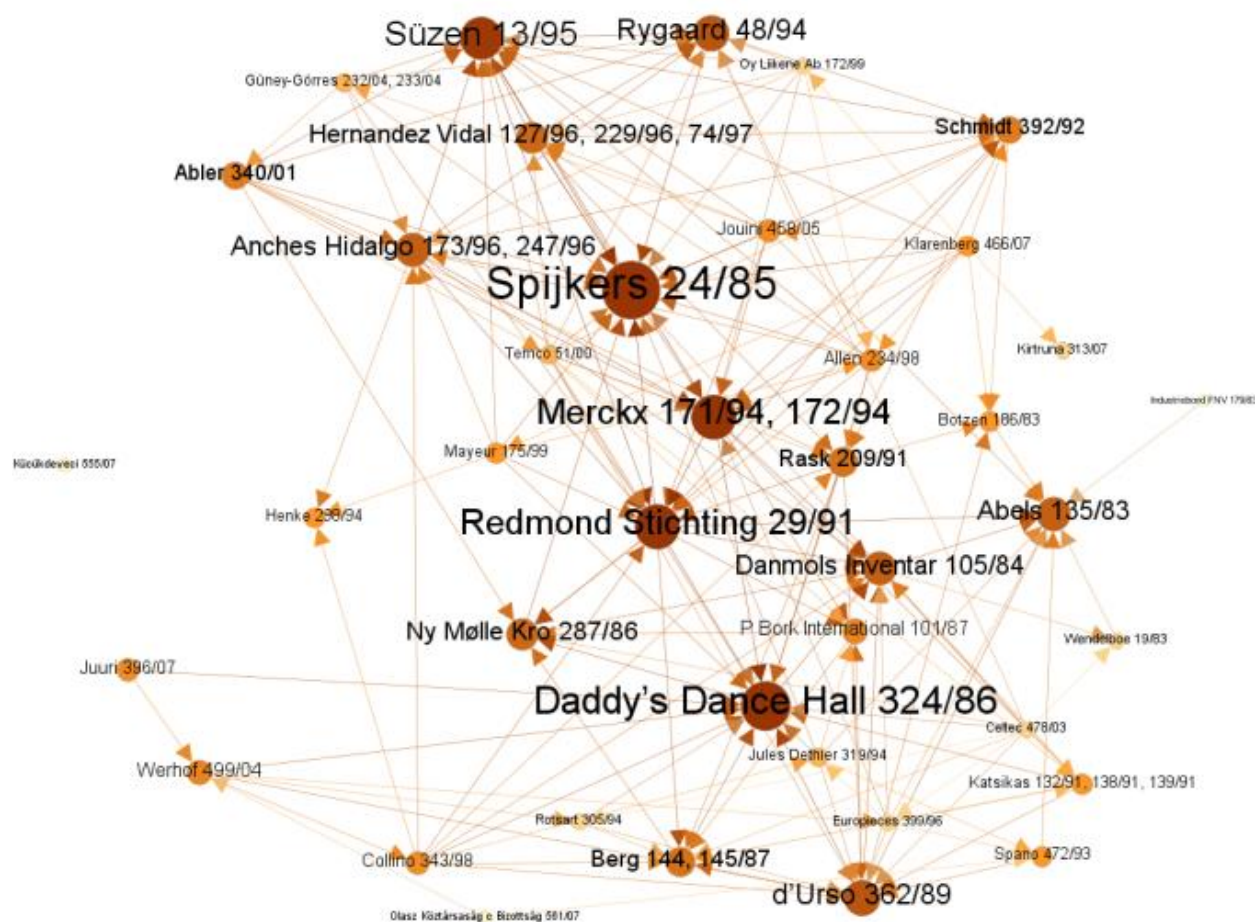
elengedhetetlen időrendi sorrendbe rendezni az ügyeket, tehát azt vizsgálni, hogy egyes ügyek presztízse időrendi sorrendben miként alakult, mivel abban az esetben ha csak a legutóbbi, aktuális összképet vizsgálánk, téves képet kaphatnánk arról, hogy egyes ügyeknek bizonyos időpontokban milyen jelentősége volt.

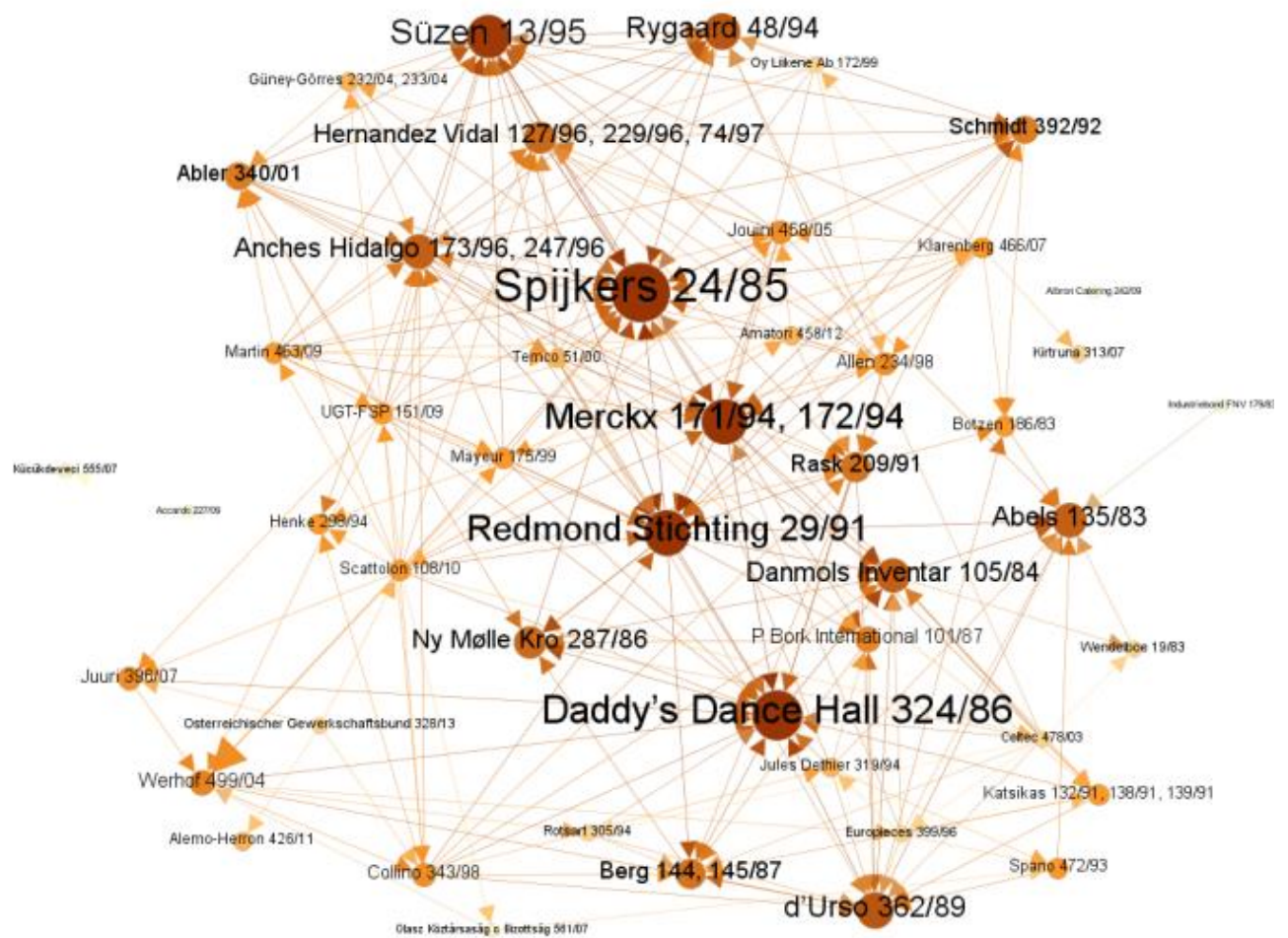












Amint ez az ábrákon észlelhető, azok a csomópontok, amelyek kirajzolódnak a legnagyobb presztízsű, népszerűségű ügyeket jelölik. Egyenként érdemes ezeket a népszerűségük perspektívájából vizsgálni és röviden megválaszolni azt a kérdést, hogy miért ezek az ügyek kapnak kiemelkedő szerepet a hálóban.

Spijkers: Szinte minden ügyben találkozhatunk a Spijkers-kritériumokkal, hiszen a Bíróság ez alapján vizsgálja a gazdasági egység identitásának megőrzését. Kijelenthetjük azt, hogy a Spijkers ügynek a presztízse a legnagyobb és még egy hasonló objektív vizsgálat által erre az eredményre juthatunk.

Redmond Stichting: Az ügy népszerűsége abban rejlik, amennyiben érdemben is vizsgáljuk, hogy azok az ügyek, amelyekben a szerződéses viszony hiánya, illetve a hármas átruházás tényállása merül fel. Sok hivatkozást a Redmond Stichting döntésre, mivel más ügyekben gyakran előfordul a hármas konstrukció és a szerződéses viszony hiánya az átadó és az átvevő között.

Daddy's Dance Hall: Az ügy népszerűségét az indokolja, hogy a szerződés felmondásának illetve a tevékenység megszakításának kérdéskörét vizsgálja. Ezek a problémák az bíróság gyakorlatában az ezután következő ügyekben is sokszor előfordul.

Merckx: A döntésben több probléma is felmerül, így ez indokolja a magas presztízsét. Az indoklás érinti: a tevékenység kontinuitását, az ügyfélkör fontosságát, a közvetlen szerződés hiányát illetve a gazdasági egység identitásának őrzésére vonatkozó feltételeket.

Rygaard: A döntés jelentősége a tevékenység tartósságának új kritériumában rejlik. A Bíróság ebben az ügyben mondja ki először az erre vonatkozó követelményt, amely a további ügyekben is lényeges elemmé válik.

Az Abels és D'Urso: A fizetésképtelenségi eljárások témakörében vitathatatlanul ez a két ügy a lenépszerűbb és az utánuk következő ilyen tárgykörű ügyek kivétel nélkül idézik ezeket.

Danmols Inventar: A döntés elsőként tesz megállapításokat a munkavállaló irányelvi értelmezésére vonatkozóan. Az ezt követő ügyekben, amennyiben a munkavállaló státuszának kérdése merül fel, a Bíróság ezt a döntést hívja fel.

Süzen: A döntésben található a gazdasági egység jellegzetességének elemzése. A munkaerő és az eszközigenyes tevékenységek elhatárolása és az ezekhez kapcsolható kritériumok, amelyeket figyelembe kell venni az identitás megőrzésének vizsgálatakor. A népszerűsége azzal magyarázható, hogy az ezt követő ügyekben a Bíróság az identitás őrzésekor az ebben az ügyben tett megállapításokat hívja fel.

Összességében a hálózatok áttekintése által arra következtetésre juthatunk, hogy tükrözik a jogirodalomban olvasottakat valamint arra, hogy a hálózatokban csomópontként megjelenő döntések érdemben is az ügyekben tett megállapítások fontosságát támasztják alá. Természetesen az eredmény olyan szempontból kiszámítható volt, hogy minél alapvetőbb és újszerűbb kijelentéseket tesz egy bizonyos döntés, annál több utólagos hivatkozásra, vagy másként fogalmazva presztízssre tesz szert. Továbbá érdekes észrevétel az is, hogy a legnépszerűbb ügyek ugyanakkor tematikusan is tükrözik a Bíróság által tárgyalt problematikákat. Láthatóan első helyezettként a Spijkers ügy képezi az identitását őrző gazdasági egység meghatározását, amely a legtöbbször fordul elő a bírósági gyakorlatban. Ide kapcsolódik a Süzen ügy, amely ezt a problémát továbbviszi. A jogügyletek témakörében a Redmond Stichting és a Daddy's Dance Hall a győztesek, amely ügyek érdemben is átfogóan tárgyalják a szerződéses viszony hiányát és a szerződés felmondását. A munkavállaló irányelvi meghatározását a Danmols Inventar képviseli, valamint a fizetéseképtelenségi eljárások körében az Abels és a D'Urso ügyek számítanak a legnépszerűbbeknek.

A fenti gondolatok fényében megalapozottan kijelenthető, hogy a hálózatelemzés és ábrázolás módszere, a döntések presztízse tekintetében egy alkalmas eszköz arra, hogy reális képet kapjunk az egyes ügyek jelentőségéről. Úgy gondolom, hogy az alkalmazott módszert más témakörökben is jól lehet használni és kellő szakismeret mellett egy hasznos kiegészítője lehet egy kutatásnak, mivel objektív képet mutat és az egyes ügyeket nem érdemben vizsgálja, hanem ezek jelentőségét mutatja egy adott hálózaton belül.

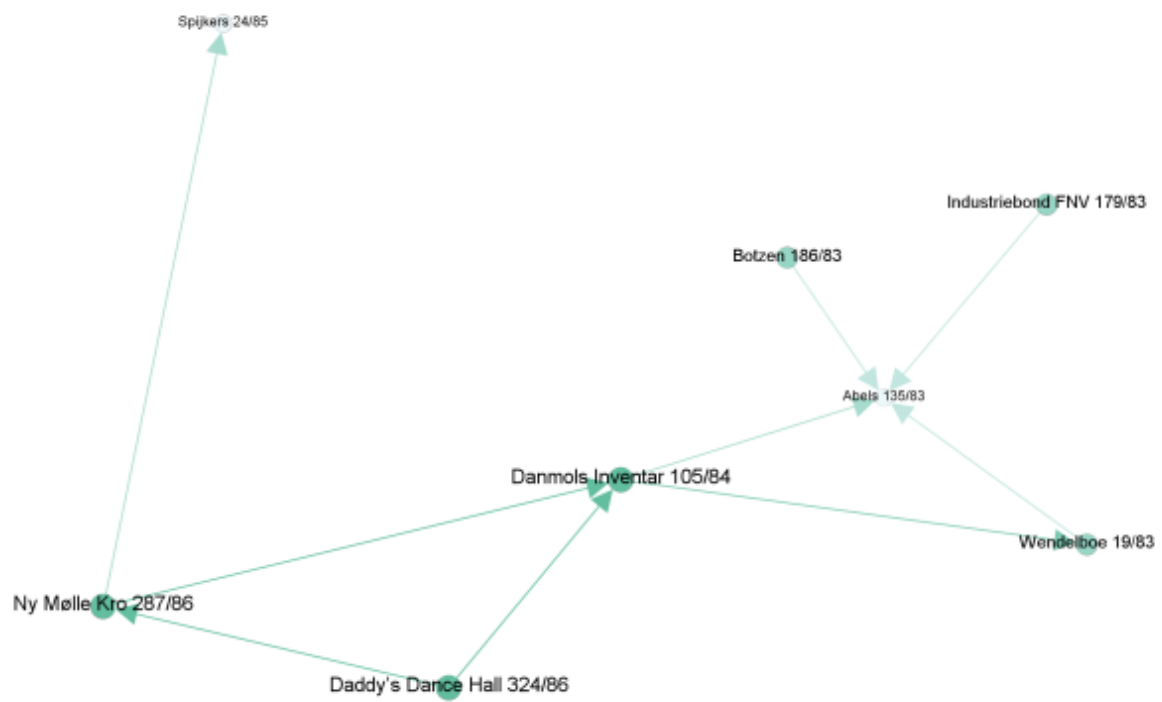
6.5. Az ügyek egymásra gyakorolt hatásának, komplexitásának hálózati vizualizációja

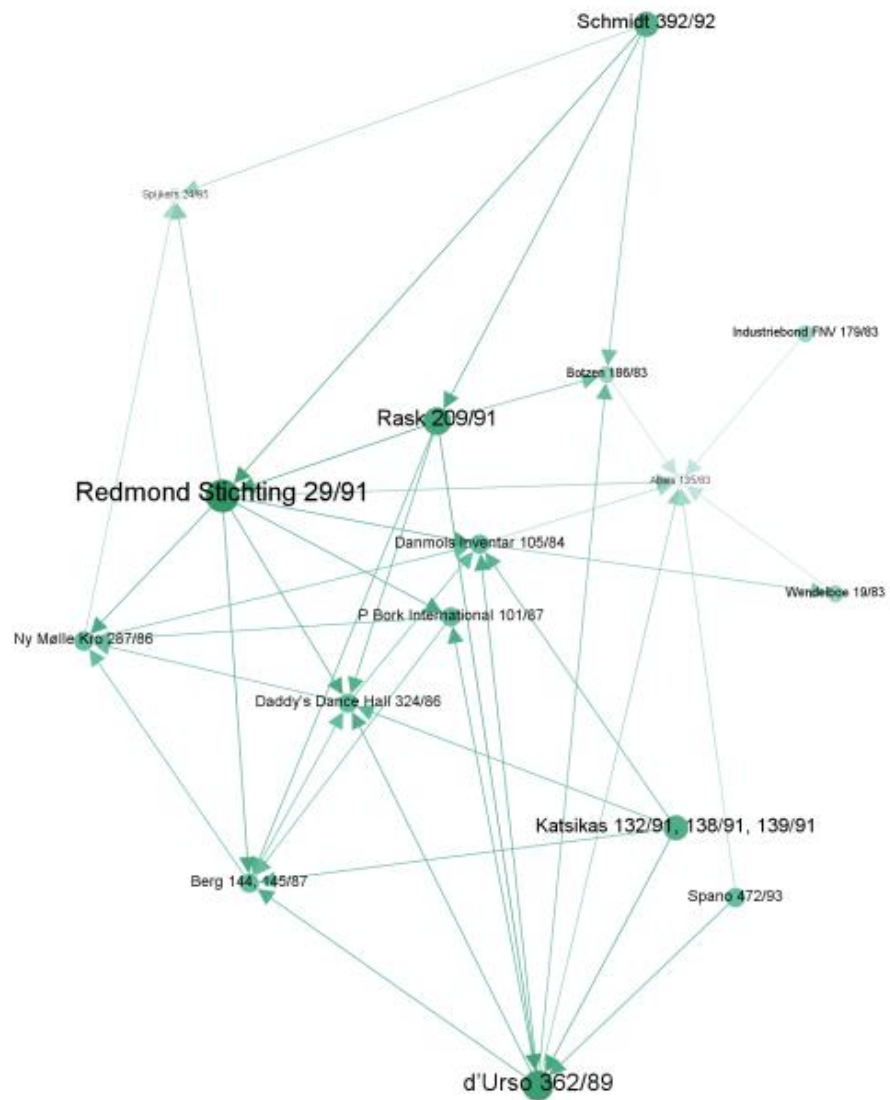
A második vizsgálat keretében arra szeretnénk volna megkérni a választ, hogy egy bizonyos ügy hány más ügyre hivatkozik, ezzel arra utalva, hogy mekkora a komplexitása, mennyi probléma merül fel benne, amelyek megoldásához a Bíróságnak szükséges felhívnia más döntéseket.

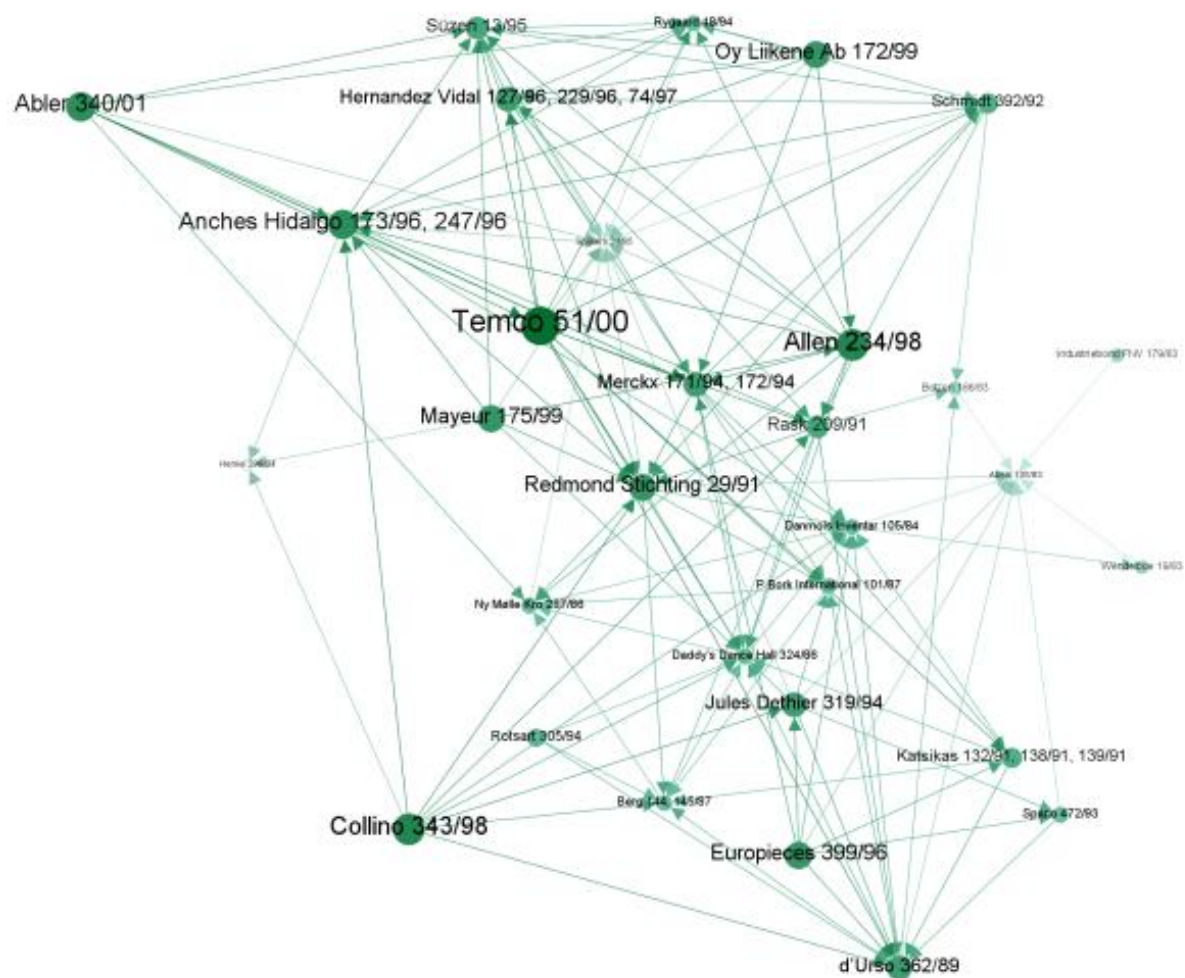
Ennél a vizsgálatnál azt feltételeztem, hogy minél komplexebb egy ügyben felmerült kérdés, annál több más ítéletre kell hivatkoznia a Bíróságnak. Természetesen ennél a vizsgálatnál azt is figyelembe szükséges venni, hogy az újabb ügyek nagyobb előnyt élveznek a régiekhez képest, mivel az aktuálisabb ügyek megoldásakor azon ítéletek tárháza sokkal szélesebb, amelyekre a Bíróság hivatkozhat. Ugyanakkor az előző problémát ellensúlyozni tudja az a tény is, hogy a már leszögezett tényállásokban megoldott kérdéseket a nemzeti bíróságok alkalmazzák és ritkábban teszik fel ugyanazon kérdést a Bíróságnak. Ezzel együtt az

ügyek komplexitásának növekedése az idők során egy logikailag természetesnek vélhető folyamatnak a része.

Az alábbiakban látható az elmondottak alapján készült hálózatabbrázolás, amely időrendi sorrendben tekinti át az egyes ügyek komplexitását vagy befolyását.











Komplexitás szempontjából vizsgálva a döntéseket, azt láthatjuk, hogy időrendi sorrendben változások következnek be. A '90- es évek legkomplexebb ügye a Redmond Stichting, mivel nagyon sok addig felmerült problémát tárgyal, ezért szükséges hivatkozni más döntésekre. A 2000-es évek elején megjelenik a Temco ítélet, hiszen ebben felmerül a szerződéses viszony problematikája és a gazdasági egység identitásának megőrzése is. A 2000-es évek közepén viszont már átveszi a vezetést az UGT- FSP ügy és mellette megjelenik a Klarenberg valamint a Martin döntés is. A 2010-ben született Scattolon ügynek a komplexitását viszont nem tudja egyik utóbbi ügy sem fölülmúlni napjainkig, mivel a tényállásában felmerül a közszolgáltatások kérdése, a gazdasági identitás megőrzése, a kollektív szerződések és a munkajogviszony automatikus átszállása is.

6.6. Összegzés

A hálózatvizualizációs módszer általi vizsgálata egy olyan, látszólag szubjektív témának mint a bírósági döntések új perspektívába tudja helyezni a kutatásokat. A megszokott érdemi elemzésekhez képest azt kíséreltem meg, hogy a döntések egymáshoz való viszonyulását vizsgáljam ebben a fejezetben és ezáltal állapítsam meg azt, hogy bizonyos meghatározott kritériumok és az egymásra való hivatkozás segítségével milyen kép körvonalazódhat. Ezután az eredmények miéértjére próbáltam választ keresni. Úgy gondolom, hogy a döntések egymással való viszonya is alátámasztja az ügyek érdemi vizsgálatát és a Bíróság által használt hivatkozások kiszűrésének segítségével releváns kép alkotható egyrészt az ügyek „népszerűségéről”, másrészt az ügyekben felmerülő problémák „komplexitásáról”.

II. rész: Gazdasági egységek átruházása a román jogban

1. Történeti áttekintés

1.1. Bevezető

Az 1989 előtti időszakban a szocialista rendszer sajátosságaiból fakadóan Romániában nem beszélhetünk gazdasági egységek mai értelemben vett átruházásáról, tekintettel arra, hogy minden vagyon közvagyonnak – azaz állami vagyonnak – minősült. Ennek ellenére a 10/1972-es törvény, az akkori Munka Törvénykönyve tartalmazott egy olyan rendelkezést, amely a munkavállalók védelmére vonatkozott a jogintézménnyel összefüggésben. A törvény 69. cikke

a következőket írta elő: „a munkavállaló, munkahelyi érdekekre hivatkozva áthelyezhető egy hasonló tevékenységgel foglalkozó egységhez, tekintettel az egység kellő működésére, vagy a munkavállaló kérése folytán. Az áthelyezés nem lehetséges abban az esetben, ha ezt a munkavállaló, orvosi igazolással, egészségügyi okokra hivatkozva visszautasítja.” Nehéz az említett szabályt a ma hatályban lévő előírásokkal összehasonlítani, tekintettel arra, hogy a két konstrukció között alapvető eltérések mutatkoznak meg. Ennek ellenére ez az a rendelkezés, amely elsőként foglalkozott a munkavállalók védelmével áthelyezés esetén.

Románia a kilencvenes években a rendszerváltáshoz szorosan kapcsolódó és közismert nehézségeken kívül olyan társadalmi és jogi problémákkal is küzdött, amelyek jelentős kihatással voltak a munkajog egészére is. Legfontosabb ilyen jellegű problémaként a privatizációt említeném. A szocialista román gazdaság a munkásosztályra épült, aki a gyárakban dolgozott. Az urbanizálási terv által a korábban ismert hagyományos mezőgazdaság fokozatosan megszűnt és a falusi közösségek a városokba kényszerültek, gyári munkásokká váltak és megélhetésük már kizárólag az iparhoz kötődött. Pontosan ezért számított hatalmas csapásnak a kilencvenes évek privatizációja, amely egyúttal azt is jelentette, hogy egyes gyárakat, amelyek nem termeltek profitot, bezárták és a munkavállalókat kollektíven elbocsátották. Az olyan gyárak esetében, amelyeket gazdasági szempontból megérte tovább működtetni, a munkavállalók egy részét elbocsátották és gépesítették a további termelést. A munkanélküliség addig és azóta sem látott méreteket öltött, az infláció 1993-ban 295,5%-os, 1997-ben pedig 151,4%-os volt.²⁰² A polgárok létbiztonsága ebben a kontextusban gyakorlatilag teljesen elveszett. Erre a tarthatatlan szociális helyzetre volt válasz a 48. számú 1997. évi kormányrendelet, amely talán későn érkezett, mégis vélhetően sikeresen kezelte a privatizált gyárak helyzetét, megszüntetve a munkások korábbi gyakorlat szerinti elbocsátását.

Időrendi sorrendben a második jogszabály, amely a munkavállalók jogaival foglalkozott gazdasági egység átruházása esetén a 48. számú 1997. évi kormányrendelet volt. Meg kell jegyezni, hogy a jogszabályban másként jelent meg a gazdasági egység átruházás fogalma, mint a hatályos jogszabályokban. Az átruházás meghatározása a kormányrendelet értelmében: „egy kereskedelmi társaság azon tulajdonosának vagy többségi részvényesének változása, amely a társaság működésének döntéshozója és vezetője”. Továbbá a transzfer – mint jogügylet – adásvétel, fúzió vagy adományozási szerződés által jöhetett létre.²⁰³ Ebben az esetben az új

²⁰² <http://www.zf.ro/eveniment/de-la-inflatie-de-aproape-300-pe-an-la-mai-putin-de-1-in-22-de-ani-romania-a-ajuns-sa-aiba-pe-an-inflatie-dintr-o-singura-zi-din-1993-13763834>, 10.10.2017

²⁰³ Észlelhető, hogy mennyire szűken értelmezi a jogszabály azon jogügyletek körét, amely átruházáshoz vezet az aktuális irányelvhez képest.

tulajdonos vagy többségi részvényes köteles volt alkalmazkodni az átruházáskor hatályos kollektív szerződésekhez, oly módon, hogy a kollektív szerződések lejártáig nem módosíthatta azokat, csakis a munkavállalók képviselőinek hozzájárulásával. Ezután új szerződést köthetett, viszont értelemszerűen a munkavállalói képviseletbe nem szólhatott bele. Köteles volt „átvenni” a munkaviszonyokat abban a formában, amelyben addig léteztek, valamint tilos volt megváltoztatnia a munkakörülményeket és a bérezést. Ugyanakkor tájékoztatási kötelezettség is terhelte a munkavállalói képviselettel szemben, abban az esetben, ha az új tulajdonos a gazdasági egység olyan jellegű átszervezését tervezte, amely bármilyen kihatással volt a munkavállalói állományra. Természetesen ebben az esetben is megjelenhettek olyan technikai vagy gazdasági okok, amelyek jogalapot képezhettek a szerződés felmondására az átruházástól függetlenül. Továbbá sajátos előírásként jelent meg, hogy a felek közti olyan szerződésben, amelyben az államot képviselő alap az egyik fél, meg kellett határozni a munkavállalók átvétel utáni helyzetét. A jogszabály teljesen előremutatónak értékelhető a korszakhoz képest és a későbbi szabályozásban megjelenő alapvető elemeket tartalmazott. Azt nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a szabályozás a privatizáció körülményeiből fakadóan az esetek többségében az állami tulajdonból átvett gazdasági egységek munkavállalóinak jogait biztosította és ezekben az esetekben egy erős közérdek (a munkahelyek megtartása) vezérelte a jogalkotót, mivel a munkanélküliségi ráta magas értékeket ért el.²⁰⁴

1.2. A munkavállalók helyzete romániai privatizáció folyamatában

A Romániában történő privatizáció folyamatát elemezvén elsőként azt kell megállapítani, hogy az állami közvagyon, illetve az állami magánvagyon külön kezelendő és szükséges kiemelni azt, hogy a privatizációs folyamatok alatt az állami magánvagyon került „magánkézbe”. A privát szféra alatt pedig a természetes és – az akkoriban még gyerekcipőben járó – jogi személyeket értjük a privatizációs folyamat kontextusában. A szakirodalom a privatizációs folyamatot 1991-ben a következő módon határozta meg: „az állami tőke és egyes, főként a gyártási folyamatokban használt javak átruházása az állam tulajdonából, állami többségi részvényekkel rendelkező kereskedelmi társaságok vagy más állami tulajdonú gazdasági társaságok tulajdonából természetes és privát jogi személyek magánvagyonába.”²⁰⁵

²⁰⁴ Például 1994-ben 8,2%, 1995-ben 8%. Alina Bădulescu: Șomajul în România. O analiză retrospectivă (1991-2005), Economie Teoretică și Aplicată, București, No. 2/2006, p. 71,

²⁰⁵ Rev. Dreptul nr. 10/1991, Liviu Pop

A romániai privatizációról elmondhatjuk azt, hogy ma sem ért véget, viszont a hatása rendszerváltást követő tizenöt évet alapjaiban befolyásolta. A folyamat szabályozásával kapcsolatban említésre méltó az a tény, hogy évente legalább egy törvénymódosítás következett be, valamint összesen körülbelül tizenöt jogszabály foglalkozott a privatizáció kérdésével, ezek között törvények, sürgősségi kormányrendeletek és kormányhatározatok.²⁰⁶ A jogszabályokban bekövetkező gyakori módosítások akadályoztatták és lassították a privatizációs folyamatot, mivel teljesen kiszámíthatatlanná vált a rendszer, annak ellenére, hogy a korai jogszabályok és a politikai nyilatkozatok értelmében is hét éven belül le kellett volna zárulnia a folyamatnak.²⁰⁷ Mindezek mellett látható az is, hogy 1992 és 2003 között privatizálták a legtöbb gazdasági egységet, szám szerint 16815 vállalat került magántulajdonba ebben az időintervallumban. Ezután, 2003 és 2014 között 382 gazdasági egységet privatizáltak, ami szintén nagy szám ahhoz képest, hogy ekkorra már rég véget kellett volna érnie a folyamatnak.²⁰⁸

Az 1991. évi 58. számú törvény értelmében az állam magántulajdonába tartozó vállalatok 70%-a a központilag működő „Állami Tulajdoni Alaphoz”²⁰⁹ került, amelynek feladata a részvények eladása volt jogi vagy természetes személyeknek. A fennmaradt 30% a regionális szinten működő „Pénzügyi Befektetési Társaságokhoz”²¹⁰ került, amelyből öt működött országszerte. Ezek feladata a vállalat ideiglenes igazgatása volt, valamint a részvényeket természetes személyek vásárolhatták meg, úgy, hogy minden 18 év feletti állampolgár kuponokat kapott, amelyek által részvényeket vásárolt az általa választott vállalatokban.²¹¹ A vállalatok irányítása fölötti változás akkor következett be, amikor az Állami Tulajdoni Alap a többségi részvényeket eladta egy jogi személynek, úgy, ahogy ezt a következő fejezetben bemutatott két példával is szemléltetni fogom.

A privatizáció a dolgozatom szempontjából a munkavállalók helyzetére nézve érdekes, így – a gazdasági és más jellegű jogi vonatkozásait félretéve – bemutatom néhány olyan vállalat „sorsát”, amelyek esetén a munkaviszonyok átruházásának kérdése felmerült, megvizsgálva ennek folyamatát az akkori szabályozás tükrében. Amint azt az előző alfejezetben említettem, az akkoriban hatályos jogszabály, amely a munkavállalók védelmét biztosította gazdasági egységek átruházása esetén, a 48-as számú 1997-es évi sürgősségi kormányrendelet volt. A

²⁰⁶ Legfontosabb jogszabályok: 15/1990-es számú dekrétum-törvény, 54/1990-es számú dekrétum-törvény, 96/1990-es számú dekrétum-törvény, 31/1990-es számú törvény, 82/1991-es számú törvény, 77/1994-es számú törvény, 88/1997-es számú sürgősségi kormányrendelet, 296/2000-es számú sürgősségi kormányrendelet.

²⁰⁷ Cristina Chiriac: *Marea privatizare*, Bucuresti, Paideia, 2016, p. 71.

²⁰⁸ Cristina Chiriac: *Marea privatizare*, Bucuresti, Paideia, 2016, Anexa nr. II.

²⁰⁹ Fondul Proprietatii de Stat

²¹⁰ Societate de Investitii Financiare

²¹¹ „Cuponiada”

jogszabály lényeges elemei rezonálnak a ma hatályos akár európai, akár román szabályozásokkal, mivel ugyanúgy szerepelt benne az automatikus átvétel, a munkavállalói képviselő kontinuitása, a szerződés munkáltatói oldalról való felmondásának tilalma, valamint a munkakörülmények és a bérezés módosításának tilalma. Természetesen, ennek ellenére, ha tüzetesebben megvizsgáljuk a statisztikákat, világosan körvonalazódik az, hogy a munkavállalók egy részét nem „vették át” (természetesen ez műszaki vagy gazdasági okoknak is tulajdonítható), valamint, ha „át is vették”, nagyon rövid időn belül felmondták a munkaszerződésüket. Néhány konkrét példán keresztül jól illusztrálható ez az állítás.

Az *Apartmentul Arges* 2000-ben került magánkézbe és ekkor 259 munkavállalóval rendelkezett, míg 2013-ban már csak 102 munkavállalót foglalkoztatott. A *Rotan* 128 munkavállalót foglalkoztatott 2000-ben, viszont 2013-ban már csak 4 személy dolgozott itt. Az *Argesin* 700 személyt foglalkoztatott 1995-ben, 2013-ra a munkavállalók száma 111-re csökkent. Amennyiben egy átfogóbb képet szeretnénk a privatizáció „sikerességéről” alkotni a munkavállalók szempontjából, elég egy keresztmetszetet vizsgálni. Összeszámoltam azt, hogy Románia egyik jellemzően ipari megyéjében az összes privatizált vállalatánál 1998-ban – a privatizálás időszakában – hány munkavállaló dolgozott, illetve 2013-ban mekkora volt ez a szám, utána pedig átlagot számoltam és elosztottam a két számot egymással, annak érdekében, hogy láthatóvá váljon, hogy egy gazdasági egység átlagban hány munkavállalóval kevesebbet foglalkoztatott 2013-ban. Arges megyében összesen 22 gazdasági egységet privatizáltak 1998-ban. Az Arges megyei összes munkavállalók száma, akik olyan gazdasági egységeknél dolgoztak, amelyeket 1998-ban privatizáltak: 2638 fő. Ezen gazdasági egységek által foglalkoztatott munkavállalók száma 238-ra csökkent 2013-ra. 1998-ban egy gazdasági egység átlagban 120 személyt foglalkoztatott, míg ez a szám 11 munkavállalóra csökkent 2013-ra. Nem nevezhető ez egy sikertörténetnek és az is körvonalazódhat a fenti számokból, hogy az említett 48-as számú 1997-es évi sürgősségi kormányrendelet progresszív szabályozása ellenére is megváltak a munkavállalóktól privatizált gazdasági egységek. Természetesen nem lehet ebből egyenesen arra következtetni, hogy a szerződések felmondása minden esetben jogellenes lett volna és nem vette volna figyelembe a kormányrendelet előírásait, viszont tényként kezelhető, hogy létrejött egy jogutódlás a gazdasági egységben és többek között ennek következtében egy gazdasági egységnél átlagban körülbelül tízszeresével csökkent a munkavállalók száma. Tíz addigi munkavállalóból egy maradt munkavállaló 5 évre rá, kilencnek pedig felmondták a munkaszerződését.

Azonban az a tény fölött sem szabad elsiklani, hogy vannak olyan gazdasági egységek, amelyek esetében tényleg sikertörténetnek könyvelhető el a privatizáció, például a

legismertebbek közül ilyen az *Automobile Dacia*, amelyet 1999-ben privatizáltak, ekkor 13392 munkavállalóval rendelkezett és 2020-ban is átlagban 14000 személyt foglalkoztatott.

1.3. A Dacia és az Aro privatizálása. A siker és a sikertelenség közötti különbség.

Az autóipart választottam a probléma illusztrálása céljából, mivel egyrészt egy nagyon szerteágazó iparág, másrészt pedig a jogutódlás kontextusában gyakran megjelenik az európai ítélkezési gyakorlatban is. Két nagyon szemléletes példán keresztül mutatom be a privatizációs folyamatot, természetesen a munkavállalók helyzetére fókuszálva, nem pedig a gazdasági vagy társasági jogi aspektusokra, amelyek meghatározók a privatizáció témakörében, viszont a jelen dolgozat célkitűzésein túlmutatnak.

Az *Automobile Dacia S.A.* részvénytársasági formában működik jelenleg is. 1966-ban alapította a Román Szocialista Köztársaság és egy francia autógyártó, a Renault. Az egyezségük az volt, hogy a Renault műszaki tudása segítségével összeállítanak egy autót, majd az a Dacia megnevezés alatt kerül eladásra. 1999-ig így működött az autógyár, majd a privatizációs folyamatba a Dacia is bekerült. A Renault autógyár mellett a Hyundai és a Volkswagen is érdeklődést mutatott a megvásárlása iránt, viszont 1998-ban az akkori román miniszterelnök, Radu Vasile egy Párizsi látogatása alkalmával kijelentette, hogy a Renault fogja megvásárolni a Daciát, amelyre hamarosan sor került. Érdekességként elmondható az is, hogy ugyanebben az évben a Renault 6 milliárd dollárért vásárolta meg a Nissan részvények 36,8%-át (úgy, hogy a Nissannak 22 milliárd dolláros adósága volt), míg a Dacia részvények 51%-áért 50 millió dollárt fizetett, tehát töredékét az előzőhöz képest.²¹² Továbbá három kormányhatározat lépett hatályba, amelyek különböző adókedvezményeket biztosítottak a Renault számára,²¹³ például ÁFA mentességet és profitadó mentességet is élvezett a Dacia. A tranzakciót minden téren egy sikertörténetként könyvelik el mai napig. A 2020-as adatok szerint a Dacia munkavállalóinak száma 14 000 körül mozog és ezen kívül megszámlálhatatlan olyan munkahely függ országszerte az autógyár sikerességétől, amelyek az autóalkatrészek gyártásában vesznek részt és a gazdasági egységek függőségi viszonyban állnak a Daciával.

Az Aro S.A. autógyár szintén részvénytársaságként működött és terepjáró autókat gyártott. Az évek során autóik nagy sikernek örvendtek, olyannyira, hogy az eladások számát

²¹² <https://www.zf.ro/zf-20-de-ani/zf-20-ani-1998-guvernul-radu-vasile-semnat-privatizarea-dacia-catre-renault-louis-schweitzer-vizionarul-daciei-moderne-iar-cifrele-spate-arata-cea-spectaculoasa-renastere-unei-companii-romania-17564892> 2021.03.16

²¹³ 445-ös számú 1999-es évi kormányhatározat, 524-es számú 1999-es évi kormányhatározat és a 898-as számú 1999-es évi kormányhatározat.

tekintve világszinten 4. helyet foglalt el a terepjáró autók rangsorában. 2003-ban került sor a privatizálási folyamatra és szeptemberben szerződés született az akkori Cross Lander U.S.A. INC-el, a részvények 68,7%-áért a vásárló 11,4 millió dollárt a kifizetetlen munkabérek teljesítésére és 15, 8 millió dollárt az új technológiák bevezetéséért fizetett ki. A szerződésben kikötött záradékok egyike kitért a munkavállalók helyzetére olyan formában, hogy a vásárlónak legalább 5 évig meg kellett tartania azokat a munkavállalókat, akiknek határozatlan időre kötött munkaszerződésük volt az eladóval. A továbbiakban viszont a folyamat sikertelenül ért véget, mivel már 2005-ben, alig két évvel az átvétel után a vásárló ellen előbb újjászervezés, majd csődeljárás indult. Azon feltétel, miszerint a munkavállalókat még legalább 5 évig foglalkoztatják, természetesen nem teljesült. A csődeljárás ugyan hosszú évekig tartott és fokozatosan csökkentették a munkavállalók számát, 2013-ra már csak 3 munkavállaló maradt a privatizációs eljárás előtti 2762 személyből. Több oknyomozó anyag,²¹⁴ de külföldi díjakat nyert játékfilm²¹⁵ témájává is vált az Aro autógyár sorsa és a történet kicsengése az, hogy az ügy háttérében egy megtervezett és politikai háttérrel rendelkező átverés történt, persze ez már egy másik kérdéskört boncolgatna, amely a dolgozatom témáján messze túlmutat.

Következtetésként láthatóvá válik minden bemutatott statisztikából, hogy Romániában a privatizációs folyamat hatalmas mértékű munkahelyvesztéssel járt. Létezett szabályozás, amely tiltotta a munkaviszony felmondását jogutódlás esetén, viszont nem bizonyult túl hatékonynak a 48-as számú 1997-es sürgősségi kormányrendelet. Ismét hangsúlyozom, hogy valószínűleg sok esetben műszaki vagy gazdasági okok miatt is felmondhatták a munkaszerződést, de azért a számok azt mutatják, hogy azok a munkavállalók, akik a jogutódlásban érintettek voltak a privatizációs folyamat alatt, nem kaptak kellő védelmet.

2. A munkavállalók jogai a gazdasági átruházás esetén a román szabályozásban

2.1. A Munka Törvénykönyvében található szabályok

A napjainkban is hatályos a 53. számú 2003. évi törvény (a Munka Törvénykönyve) és a 67. számú 2006. évi törvény, amely a munkavállalók védelméről szól gazdasági egység átruházása esetében, az a két jogszabály, amelyek tárgyalása releváns a dolgozat szempontjából. Az Mt. két rövid cikke szól a gazdasági egység átruházásáról, amelyek csak az intézmény

²¹⁴ <https://www.digi24.ro/special/campanii-digi24/romania-furata/romania-furata-uzina-aro-cu-un-patrimoniu-de-14-milioane-de-dolari-vanduta-la-pret-de-apartament-150-000-de-euro-219954> 2020.03.17

²¹⁵ Tudor Giurgiu: Despre oameni si melci (Emberekről és csigákról)

alapelveit szögezik le. Az első, a 173. cikk (1) bekezdésében található alapelv szerint gazdasági egység átruházása esetén a munkavállalók jogi védelemben részesülnek. A második bekezdés a munkaszerződés automatikus átszállásáról szól, míg a harmadik bekezdés tiltja a kollektív vagy egyéni elbocsátást. A 174. cikk az átruházó és az átvevő tájékoztatási és egyeztetési kötelezettségéről rendelkezik a szakszervezettel és a munkavállalók képviselőivel szemben. A Munka Törvénykönyvének fejezetcíme: „A munkavállalók védelme vállalatok, ezek egységei vagy részei átruházása esetén.” 173. cikk (1) A vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek a törvény szerint más munkáltatóhoz való átruházása esetén a munkavállalók jogai védelmében részesülnek. (2) Az engedményezőnek egy munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó jogai és kötelezettségei teljes egészében az engedményesre ruházódnak át. (3) A vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása nem képezheti az engedményező vagy engedményes által kezdeményezett egyéni felmondás vagy csoportos létszámcsökkentés indokát. 174. cikk Az engedményező és engedményes az átruházást megelőzően köteles tájékoztatást nyújtani és tanácskozást tartani a szakszervezettel vagy adott esetben a munkavállalói képvisellel a tulajdonjog átruházásának a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és társadalmi következményeiről.²¹⁶ A Munka Törvénykönyvének szövegében, akárcsak az irányelvet a nemzeti jogba átültető törvény esetén is észlelhető a tulajdonátruházásra vonatkozó fogalomzavar.

A Munka Törvénykönyvből hiányzik a munkavállaló átruházására vonatkozó szabályozás (nem gazdasági egység átruházása esetén). Ugyan létezik egy hasonló jellegű tiltás, viszont nincs eljárás a munkavállalói védelemre vonatkozóan. A szakirodalom egy része szerint a munkajogi szabályozásokat kiegészítő Polgári Törvénykönyv által előírt szerződés átruházására vonatkozó cikkeket szükséges ebben az esetben is alkalmazni.²¹⁷ A szakirodalom más képviselői nem osztják ezt a véleményt, mivel szándékosnak tartják ezt a „mulasztást”,²¹⁸ figyelembe véve azt, hogy azokban az esetekben amikor ezt lehetővé akarta tenni a törvényhozó, akkor konkrét szabályozás létezik a szerződés átruházására.²¹⁹ A Polgári Törvénykönyv az 1315. cikktől az 1320. cikkig szabályozza a szerződés átruházását. Az 1315. cikkely tartalmazza a szerződés átruházásának meghatározását a következő módon: (1) Az egyik fél nem tudja helyettesíteni önmagát egy harmadik személlyel a szerződéses viszonyban,

²¹⁶ Dr. Vallasek Magdolna fordítása

²¹⁷ F. Roşioru: Dreptul Individualismuncii, Ed. Universul Juridic, 2017, 286 o.

²¹⁸ Al. Țiclea: Actenormative noi - Codul Muncii, RRDM 1/2003, 10 o.

²¹⁹ Például: Codul Administrativ (Közigazgatási Kódex) 506. cikk.

kizárólag olyan helyzetben, amikor a kötelezettségek még nem lettek teljesítve, valamint a másik fél ehhez hozzájárul. (2) A törvény kizárhat bizonyos helyzeteket.

Az 1316. cikk a szerződés átruházása esetén elvárt formalitásokról rendelkezik: a szerződés átruházását és ennek elfogadását a másik fél által abban a formában kell megkötni, amely forma az eredeti szerződés esetén is a törvény által elvárt. A törvény itt a formák szimmetriájának alapelvére utal, miszerint egy szerződést abban a formában lehet utólag módosítani vagy felmondani, illetve meghatalmazni egy harmadik személyt a szerződés megkötésére, módosítására vagy felmondására, amelyet a törvény előír a szerződés megkötésekor. Ugyanez az elv érvényesül logikusan a szerződés átruházásának esetére is.

Az 1317. cikk az átruházás időpontját szabályozza: (1) Amennyiben az egyik szerződő fél előzőleg hozzájárult ahhoz, hogy a másik fél egy harmadik személlyel helyettesítse magát az általuk megkötött szerződésben, az átruházás joghatása az erről való értesítésétől kezdődik, vagy attól a pillanattól, amikor hozzájárult az átruházáshoz. A cikk második és harmadik bekezdése a kezesség esetét tárgyalja, így ez nem releváns a dolgozat szempontjából.

Az 1318. cikk az átadó felmentésére vonatkozik: Az átadó az átvevővel való helyettesítése pillanatában a szerződésből fakadó kötelezettségei alól felmentésre kerül a másik szerződő féllel szemben. (2) Amennyiben a másik szerződő fél nem ért egyet az átadó kötelezettségei alóli felmentésével, vele szemben is érvényesítheti az átvevő által nem végrehajtott kötelezettségeket. Ebben az esetben értesítenie kell az átadót arról, hogy az átvevő nem teljesíti a kötelezettségeit a teljesítés elmulasztásának napjától 15 napon belül vagy attól a naptól, amikor a teljesítés elmulasztása tudomására jutott, különben elveszíti az átadóval szembeni érvényesítési jogát.

Az 1319. cikk azokról a kifogásokról rendelkezik, amelyeket a másik fél emelhet az átvevővel szemben: a másik fél az átvevővel szemben minden olyan kifogást érvényesíthet, amely a szerződésből származik. Kivételt képeznek a szerződéshez való hozzájárulással kapcsolatos hibák vagy olyan kifogások, amelyek közte és az átadó között jöttek létre, kivéve, ha az átruházáshoz való hozzájáruláskor ezekről nem mondott le.

Az 1320. cikk a kezességről szól: (1) Az átadó biztosítja a szerződés érvényességét az átvevővel szemben. (2) Amikor az átadó a szerződés teljesítését is biztosítja, kezesként fog felelni a szerződés által keletkezett kötelezettségek teljesítéséért.

Megvizsgálva ezeknek az előírásoknak egy részét, valóban elképzelhető lenne ezek alkalmazása a munkaszerződés esetén is. Az 1315. cikk alapján egy harmadik személy átveheti az egyik szerződő fél helyét a szerződéses viszonyban, amennyiben a szerződés tárgya nem került teljesítésre. A munkaszerződés esetén a munkáltatót átruházónak tekinthetjük, a

harmadik személy az átvevő és a munkavállaló az átruházott. A formalitások szempontjából a szimmetria elve érvényesül, így az átruházásnak ugyanolyan formában kell létrejönnie, mint az eredeti szerződésnek. Továbbá a tranzakcióhoz szükséges a munkavállaló hozzájárulása, mivel egy személyhez kapcsolódó szerződésről van szó, így a munkavállalónak joga van felmondani a szerződést. Ez az a pont, ahol problémás kezd lenni a szerződésátruházás intézményének a munkaszerződésre való alkalmazása, mivel nincs szabályozás arra az estre, amikor a munkavállaló nem járul hozzá az átruházáshoz. Az Polgári Törvénykönyv előírásait alkalmazzuk, miszerint folytatódik a régi szerződés az eredeti felek között vagy a gazdasági egység átruházására vonatkozó szabályokat vegyük figyelembe? Úgy gondolom, hogy mindkettő erőltetett lenne és erre egy külön szabályozásra lenne szükség, amennyiben a törvényhozó ezt megengedhetőnek találja.

Az 1320 cikk 2. bekezdése az, amely számomra teljes mértékben azt sugallja, hogy nem lehet alkalmazni a Polgári Törvénykönyv előírásait a munkaszerződés átruházására, mivel az előírás szerint amennyiben az átruházó garantálja a szerződés végrehajtását, kezesként nyújt biztosítékot az átvevőnek. Ez a munkaszerződés esetén logikai szempontból egyáltalán nem alkalmazható, a munkaszerződés tárgyának specifikuma miatt. Nem lenne célszerű egy bizonyos polgári jogi intézmény szabályozásából kiválogatni a találó részeket és azt egy munkajogi intézményre alkalmazni. Továbbá az is érvként szolgálhat az előző állítás mellett, hogy a régi szabályozásban külön előírásokat találunk a munkaszerződés átruházására vonatkozóan. Az a tény is említésre méltó, hogy a hatályos munkajogi szabályozások szerint nem éri semmilyen hátrány a munkavállalót szolgálati idő számításának szempontjából, amennyiben egy munkaszerződés felmondásra kerül és egy új munkaszerződést köt egy másik munkáltatóval, tehát ilyen szempontból is indokolt vagy legalább érthető a munkaszerződés átruházásának szabályozási mellőzése.²²⁰ Mindezek fényében úgy gondolom, hogy a munkaszerződés egyéni átruházása a román jogban nem lehetséges, mivel nincs rá konkrét munkajogi szabályozás és a helyes jogértelmezésből következően szerződések átruházására vonatkozó polgári jogi szabályozás sem alkalmazható.

2.2. A 67. számú 2006. évi törvény, amely az irányelv előírásait veszi át

A 2006. évi 67. számú törvény a Románia Európai Unió csatlakozásához szükséges harmonizációs folyamat részeként született és kizárólag a 2001/23-as irányelvnek a nemzeti

²²⁰ O. Macovei: Conținutul contractului individual de muncă, 184- 185. o

jogba történő átvételét tartalmazza. A törvény 2006. március 28-án lépett hatályba. Egy alkalommal módosították 2018-ban, a 2015/1794- es irányelv értelmében, amely szabályozás alkalmazását a tengerészekre is kiterjeszti.

A törvény első cikke a következőket írja elő: a jelen törvény azokat a feltételeket szabályozza, amelyek teljesülésekor munkavállalók védelemben részesülnek az egyéni munkaszerződésük és a hatályos kollektív munkaszerződés alapján, a vállalatok, ezek egységeinek vagy részeinek más munkáltatóra történő átruházásakor vagy fúzió esetén. A második cikk szerint a törvény a Romániában található vállalatok, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása esetén alkalmazandó, függetlenül a törzstőke természetétől.

A törvény a negyedik cikke fogalom meghatározást tartalmaz:

A jelen törvény értelmében az alábbi fogalmak és kifejezések a következőket jelentik:

- a) átadó – az a személy, aki elveszti a munkáltatói minőségét a munkavállalókkal szemben az 1. cikk szerinti vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása esetén;
- b) átvevő – az a személy, aki átveszi a munkáltatói minőséget a vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek munkavállalóival szemben az 1. cikk szerinti vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása esetén;
- c) munkavállaló – az a személy, aki egyéni munkaszerződés alapján munkát végez;
- d) átruházás - az a jogügylet, amely által egy vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása esetén az átruházó *tulajdonából* az átvevő *tulajdonába* kerül, a fő vagy kiegészítő gazdasági vagy non- profit tevékenységének folytatása céljából;
- e) a munkavállalók képviselői – a szakszervezetek képviselői vagy amennyiben nem létezik szakszervezet, azok a személyek, akiket megválasztottak és meghatalmaztak annak érdekében, hogy képviseljék a munkavállalókat.

Az irányelv által megfogalmazott meghatározás átvétele a téves értelmezésből vagy fordításból fakadóan súlyos problémákat vet fel. Első látásra úgy tűnhet, hogy a nemzeti törvény tömöríteni szeretne: „A gazdasági egység átruházása az a jogügylet, amely által egy vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek az átruházó *tulajdonából* az átvevő *tulajdonába* kerül, a fő vagy kiegészítő gazdasági, vagy non- profit tevékenységének folytatása céljából.” Elsődlegesen megállapítható, hogy az irányelv egyik hivatalos fordításban sem említi a „tulajdon” fogalmát,²²¹ a román fordításban sem. Továbbá az irányelv román fordítása

²²¹ Angol: „transfer of an economic entity”, Német:

„Der Übergang einer Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit”, Francia: „le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire”

körültekintő ilyen értelemben, mivel az átadó fogalom meghatározása a fordításban így szerepel: „az a természetes vagy jogi személy (...) elveszti a munkáltatói minőségét arra a gazdasági egységre tekintettel (...)”.²²² A törvény viszont – amellyel a szabály átvételre került – már nem helyes, mivel „tulajdon” fogalmának használata a gazdasági egység átruházásának kontextusában teljesen téves.²²³ A jogalkotás szempontjából nem lett volna szükséges meghatározni a transzfer jogügyletét (úgy, ahogy az irányelv sem ragaszkodik ennek meghatározásához). A szabályozás átvételének időpontjában az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata már teljesen világosan leszögezi, hogy nem kizárólag tulajdonátruházó ügyletekre alkalmazandó az irányelv, így a román törvény nem kizárólag ad litteram az irányelv szövegével ütközik, hanem az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával is.

Az évek során, a törvény hatálybalépése előtt már hosszú idővel kialakult szemlélet szerint nem csak a tulajdonjog átszállása nélkülözhető gazdasági egység átruházása esetén,²²⁴ hanem olyan esetek is az irányelv hatáskörébe tartoznak, amelyekben egyáltalán nem létezik jogügylet az átruházó és átvevő entitás között.²²⁵ A román törvény meghatározása szűkíti a jogügyletek szféráját és szöges ellentétben áll az irányelv előírásaival és az ehhez kapcsolódó Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával. Valószínű, hogy egy fordítási mulasztásról vagy egy értelmezési hibáról lehet szó és már 2007-ben, egy évvel a törvény hatályba lépése után megjelent szakirodalmi kritika ellenére sem történt módosítás a törvényt szövegben. Ennek ellenére az egyértelmű álláspont az, hogy a nemzeti bíróságok elsődlegesen az irányelv és az Európai Unió Bíróságának ítéletei szellemében döntenek, amennyiben a gyakorlatban felmerül ez a probléma.²²⁶ Természetesen ez nemcsak egy egyszerű javaslat, hanem – akárcsak bármilyen más nemzeti jogi és uniós jogi ütközés esetében –, a bíróságoknak elsődlegesen az uniós normát kell alkalmazniuk, mégis ez a súlyos csúsztatás nem maradhat ennyi idő után is megoldatlanul és sürgős törvénymódosításra lenne szükség. Ez természetesen egyöntetűen elfogadott, azonban a nemzeti bíróságok sokszor, amennyiben nem elég körültekintően és

²²² A magyar változat ilyen szempontból nem elég körültekintő: „tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében”

²²³ P.A. Levente, Protecția angajaților în cazul de schimbări intervenite în persoana angajatorilor în U.E. și România, <https://studia.law.ubbcluj.ro/articol/253>, 12.10.2017

²²⁴ C-324/86 Daddy's Dance Hall ügyben nem egy megszokott adásvétel során jött létre a tulajdonosváltás, hanem egy haszonbérleti szerződés megkötése által szerzett hatalmat az új vezető az üzem fölött. A Bíróság meglátása szerint minden olyan jogügylet esetében alkalmazandó az irányelv, amely eredményeként a gazdasági egység irányításában változás történik.

²²⁵ C-172/99 Oy Liikenne Ab ügyben egy közbeszerzési eljárás során a közszállításra vonatkozó szerződést az önkormányzat egy új gazdasági egységgel kötötte meg, a bíróság az új gazdasági egységet arra kötelezte, hogy az korábban közszállítással foglalkozó gazdasági egység munkavállalóit átvegye, mindezt úgy, hogy a két gazdasági egység között értelemszerűen nem létezett szerződéses viszony.

²²⁶ O. Ținca, Observații critice la legea nr. 67/2006 privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora, Dreptul nr. 2/2007, p.66

dokumentáltak hozzá meg döntéseiket, elsősorban a nemzeti törvényt veszik figyelembe, akár jogosan feltételezve azt, hogy a törvényhozó ütközések nélkül sikeresen átvette az irányelvet. A román törvényhozó ezen mulasztása nem csak feltételezhetően csorbítja a nemzeti bíróságok döntéseinek jogszerűségét és megfelelőségét az uniós jognak, hanem a továbbiakban példákat is láthatunk arra, amint a nemzeti bíró a törvényre hivatkozva nem vesz figyelembe más átruházási jogügyletet, hanem kizárólag a tulajdonátruházást tekinti transzfernek.

A közigazgatási szervek közigazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadását az irányelv nem minősíti átruházásnak, viszont a 2006. évi 67. számú törvény nem tárgyalja ezt az esetet. A szakirodalom egyik része szerint ez azt jelenti, hogy Romániában erre az esetre is vonatkoznak a törvényben szereplő munkavállalói jogok, mivel nem képeznek kivételt a szöveg szerint, így valószínűsíthető, hogy a törvényhozó kiterjesztett jogokat kíván biztosítani az irányelvhez képest, ami megengedett.²²⁷ A szakirodalom másik része, amelynek véleményét osztom, egyszerű törvénykezési mulasztásnak vagy kétértelműségnek minősíti a közigazgatási átszervezésre vonatkozó rendelkezések hiányát és tagadja azt, hogy a törvény ezekre a jogügyletekre is vonatkozna.²²⁸ A leglátványosabb érv, amely amellet szól, hogy a közigazgatási átszervezés semmiképp sem tartozik a 2006. évi 67. számú törvény hatálya alá, az az, hogy a törvény célja az irányelv átvétele volt a nemzeti szabályozásba és az irányelv kizárja a közigazgatási átszervezést a hatálya alól.²²⁹

Az átadó és az átvevő közti tájékoztatási és konzultálási kötelezettség szempontjából a román törvényhozó átvette az irányelv előírásait, így az átadónak kötelessége értesíteni az átvevőt az átruházásból fakadó jogokról és kötelezettségekről, úgy, hogy ennek a tájékoztatásnak elmaradása nem befolyásolja a munkavállalók jogait. A 6. cikkely előírásai a következők:

- (1) Az átruházás előtt az átadónak tájékoztatnia kell az átvevőt az összes olyan jogról és kötelezettségről, amely átruházásra kerül.
- (2) Az 1. bekezdésben előírt tájékoztatási kötelezettség elmaradása nem befolyásolja ezen jogok és kötelezettségek átruházását és a munkavállalók jogait sem. Az irányelv elvárása ugyan egy olyan tagállami rendelkezés lenne, amely ezt a kötelezettséget valamilyen formában konkretizálja, esetleg határidőket, szankciókat vagy valamilyen felelősséget szab meg a kötelezettség elmulasztása esetén, viszont ez nem történt meg a román szabályozás során.

²²⁷ L. Dima, Protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți alea cestora, *Analele Universității București, Seria Drept*, nr. 1/2010, ed. CH. Beck, București

²²⁸ S. Panainte, *Dreptul european al muncii. Principalele directive. Jurisprudența CJUE. Conformitatea dreptului național*, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 556

²²⁹ I.T. Stefanaescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2012 p. 468.

A kollektív szerződések fenntartása a 2006. évi 67. számú törvény 9. cikke alapján egy évig kötelező, megfelelően az irányelv által megállapított szabálynak. A 9. cikk a következőket írja elő:

- (1) Az átvevő köteles fenntartani az átruházás pillanatában alkalmazandó kollektív munkaszerződés előírásait, annak felmondásáig vagy lejártáig.
- (2) Az átvevő és a munkavállalók képviselőinek közös megegyezése alapján az átruházás pillanatában érvényes kollektív munkaszerződéses előírásokat újra lehet tárgyalni, de legkorábban az átruházást követő egy év elteltével.
- (3) Abban az esetben, ha a vállalat, ezek egységei vagy részei az átruházás következtében nem tartják meg identitásukat, valamint az átvevőnél alkalmazandó kollektív munkaszerződés kedvezőbb a munkavállalók számára, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív munkaszerződést kell alkalmazni.

Továbbá egy olyan rendelkezést is találunk, amely szerint, ha az átadó vállalkozás nem tartja meg önálló jellegét, a kedvezőbb kollektív szerződést kell alkalmazni. Ebben az előírásban arra a helyzetre utal a törvényhozó, amikor az átruházott munkavállalók strukturálisan beilleszkednek az átvevő szervezeti rendszerébe²³⁰ és kedvezőbbek, esetleg jobban alkalmazhatóak lehetnek a különböző foglalkoztatási szinteken érvénysülő kollektív szerződések, mint a korábban alkalmazandó. Ezt a szabályozási megoldást racionálisnak vélem, mivel a gyakorlatban ténylegesen előfordulhatnak hasonló helyzetek, amelyekre igazságos és logikus megoldással szolgálhat.

Az irányelv 4. és 5. cikkének átvételét nem a 2006. évi 67. számú törvény tartalmazza, hanem a Munka Törvénykönyvének 173 cikke.

A törvény 7. cikke szerint: a vállalat, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása nem képezheti okát az egyéni vagy kollektív elbocsátásnak, sem az átadó, sem az átvevő által.

A törvény 8. cikke tartalmazza az irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében megfogalmazott előírást:

Amennyiben az átruházás következtében a munkafeltételek a munkavállaló számára meghatározó mértékben változtak, a munkáltató felel a munkaszerződés felmondásáért.

Itt is azonban nagyon tömören jelenik meg az irányelv 4. cikkében található tiltás, amely szerint az átruházás önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy az átvevő általi felmondásra.

²³⁰ Európai Unió Bírósága ügy

A Munka Törvénykönyve nem folytatja az irányelv gondolatmenetét és nem tér ki a gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű elbocsátásokra, sem pedig a 5. cikkben megfogalmazott esetleges kivételekre, ami önmagában nem jelent problémát, mivel ez csak akkor alkalmazandó, amennyiben a tagállamok másként rendelkeznek a fizetéseképtelenségi, csődeljárási vagy gazdasági nehézségekkel küzdő gazdasági egységek esetén.

Mindezek mellett úgy gondolom, hogy súlyos mulasztás a gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű elbocsátások kihagyása és nem derül ki egyértelműen semmilyen más szabályozásból az, hogy ebben az esetben megengedett vagy sem a felmondás. Természetesen, amennyiben ez a cikk nem tartalmaz erre vonatkozó kivételt, akkor nem lehet azt „hozzátenni”.

Annak ellenére, hogy az előírás alapján az átruházás önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy az átvevő általi felmondásra, a rendelkezés értelmezhető úgy, hogy amennyiben nem az átruházás az oka a felmondásnak, hanem valami más (gazdasági, műszaki vagy szervezeti), akkor munkavállaló személyétől független felmondással kapcsolatos rendelkezéseket kell alkalmazni. Úgy gondolom, hogy ez utóbbi a helyes megoldás, viszont eredményesebb lenne az irányelv által említett kivételeket hozzátenni a Munka Törvénykönyvének előírásaihoz, az egyértelműség végett.

A munkaszerződés ex lege átszállására vonatkozó szabályt a törvény 5. cikkének 1. bekezdése tartalmazza: azok az egyéni és kollektív munkaszerződésből származó jogok és kötelezettségek, amelyek az átruházás pillanatában fennállnak, átkerülnek az átvevőhöz. Nem szükséges erről a munkavállalót külön értesíteni vagy a hozzájárulását kérni. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a román munkajogi szabályozások szerint a munkaviszony létrejöttének, vagy bármilyen módosulásának szerepelnie kell a munkavállalónál vezetett munkavállalói nyilvántartásban.²³¹ A transzfer esetén is megkerülhetetlen ez a formai követelmény, viszont úgy gondolom, hogy ennek elmaradása nem befolyásolja a munkaviszony átszállását, valószínű, hogy a munkáltatót szabálysértésért bírságozhatják meg ilyen helyzetekben.

A fizetéseképtelenség esetét röviden és nagyon hiányosan tárgyalja a törvény, akár az irányelvhez képest, akár ahhoz viszonyítva, hogy a román jog a fizetéseképtelenség és az ebből fakadó eljárásokat nagyon szerteágazóan szabályozza, amint azt az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát tárgyaló résznél is említettem. Az 5. cikk (2) bekezdése szerint: az első bekezdés előírásait nem kell alkalmazni olyan esetben, amikor az átadó átszervezési vagy felszámolási eljárás alatt áll. A felszámolás kizárása vitathatatlanul egyezik az irányelv előírásaival, viszont az átszervezés helyzete ennél bonyolultabb. Az irányelv értelmében a 3. és

²³¹ Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL).

a 4. cikk nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult, és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik. A 2014. évi 85. számú törvény 4. cikkében megfogalmazott alapelv szerint: esélyt kell adni a kötelezett adósoknak, hogy egy hatékony terv által átszervezzék a vállalkozásukat, akár a fizetéseképtelenséget megelőző eljárások, akár a bírósági átszervezési eljárás által. Továbbá, az 5. cikk 54. pontja szerint a bírósági átszervezés az az eljárás, amely a fizetéseképtelen kötelezett jogi személy adósságot érinti, annak érdekében, hogy az adósságok kifizetésre kerüljenek, egy meghatározott kifizetési program alapján. Az fizetéseképtelenségi eljárást megelőző preventív konkordátum és az ad hoc megbízás esetén (amelyek szabályozását az Európai Unió Bírósága fizetéseképtelenséggel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatánál kifejtettem) a törvény által előírt védelem működik, azonban kérdéses a bírósági átszervezés esete.

A munkavállalóval szembeni kötelezettségek egyetemlegességének szabályozását is megtaláljuk a törvényben, viszont ennek konkrét gyakorlására nincs szabályozás, ezt a hiányosságot szakirodalomban is észlelték.²³² Míg a Munka Törvénykönyve a kirendelés esetén²³³ – ahol a jogszabály hasonló egyetemleges felelősséget határoz meg a két munkáltatóra nézve –, részletezi azt az eljárást és azokat a lépéseket, amelyeket a munkavállalónak meg kell tennie annak érdekében, hogy érvényesítse a munkáltatókkal szembeni igényeit, addig a transzfer esetén csak röviden a felelősség meghatározására szorítkozik.

A munkavállalók képviselőinek vagy a munkavállalói képviseletnek folytonosságára vonatkozó szabályozás – amennyiben a gazdasági egység megőrzi autonómiáját – a 67. számú 2006. évi törvényben szinte azonos az irányelvi előírásokkal. Tehát amennyiben a munkavállalói képviselet létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak, az átruházás által érintett munkavállalói képviselet vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak. Abban az esetben, ha nem teljesülnek a feltételek, a munkavállalók új képviselőt választanak az erre vonatkozó jogszabályok értelmében. A második esetben, amikor a gazdasági egység nem őrzi meg az autonómiáját a transzfer következtében, a román jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy a munkavállalók hozzájárulásával az átvevőnél tevékenykedő képviselők vegyék át ezt a hatáskört, amíg nem választanak új képviselőt vagy nem jön létre új munkavállalói képviselet. A kérdés az, hogy amennyiben a munkavállalók nem járulnak hozzá az átvevő képviselőinek hatáskörbővítéséhez, az átruházott munkavállalók

²³² I.T. Stefanescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2012 p. 470

²³³ Munka Törvénykönyve, 48. cikk 5. bekezdés

képviselet nélkül maradnak? Erre az esetre nem ad választ a román szabályozás. A törvény átveszi az irányelv erre vonatkozó általános rendelkezését, azonban nem állapít meg olyan törvényi, rendeleti, közigazgatási védelmi eszközöket, amelyeket az irányelv elvárna a nemzeti szabályozástól. A szabályozás értelmében, ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amit a törvény biztosít. Ezt a védelmi rendszert viszont elmulasztja pontosan meghatározni.

A 10. cikk első bekezdése szerint: (1) Abban az esetben, ha az átruházás következtében a vállalat, ezek egységei vagy részei megtartják autonómiájukat, az átruházás által érintett munkavállalók képviselői megtartják képviselői státuszukat, munkakörüket és beosztásukat, amennyiben érvényesülnek a törvény által előírt képviseleti feltételek. Amennyiben nem teljesülnek a törvény által előírt feltételek, az átruházás által érintett munkavállalók képviselőket választanak a törvény előírásai szerint. 10. cikk második bekezdése: (2) Amennyiben az átruházás következtében a vállalat, ezek egységei vagy részei elveszítik az autonómiájukat, az átruházással érintett munkavállalókat – ezek kifejezett hozzájárulásával – az átvevőnél tevékenykedő munkavállalói képviselő fogja képviselni, amíg új képviseletet hoznak létre vagy új képviselőt hatalmaznak meg. A harmadik bekezdés: (3) Amennyiben az átruházás által érintett munkavállalók képviselőjének mandátuma az átruházás okán megszűnik, továbbra is a törvény által biztosított védelemben részesülnek.

Az utolsó aspektusa az irányelvnek, amely a munkavállalók tájékoztatására vonatkozik és a velük történő konzultációt biztosítja, a román szabályozásban részletesebben kifejtésre került. Elsősorban leszögezi – az irányelvnek megfelelően –, hogy abban az esetben, ha létezik munkavállalói képviselő vagy működik munkavállalói képviselet, az átadó és az átvevő köteles ezeket tájékoztatni az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról, az átruházás indokairól, az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről, a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről, valamint a változó munkakörülményekről, munkafeltételekről. Amennyiben nincs munkavállalói képviselő (vagy munkavállalói képviselet) a tájékoztatási kötelezettség valamennyi munkavállalóval szemben áll fenn. A tájékoztatást az átruházást megelőzően legkésőbb 30 nappal szükséges elvégezni. Szintén legkésőbb 30 nappal a transzfer előtt konzultálnia szükséges az átadónak és az átvevőnek a munkavállalók képviselőivel, annak érdekében, hogy megállapodjanak a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekkel kapcsolatban.

A törvény 12. cikke a következőket írja elő:

(1) Az átadó és az átvevő írásban értesíti a saját munkavállalóik képviselőit, vagy amennyiben ilyenek nincsenek (és munkavállalói képviselőt sem hoztak létre), a saját munkavállalóikat, legkevesebb 30 nappal az átruházás előtt, a következő elemekről:

- a) az átruházás időpontja vagy az átruházás tervezett időpontja;
- b) az átruházás okai;
- c) az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményei a munkavállalókra nézve;
- d) a munkavállalókkal kapcsolatos tervezett intézkedések;
- e) munkakörülmények és munkahelyi beosztások.

(2) Az (1) bekezdésben előírt tájékoztatási kötelezettséget alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy az átruházásra vonatkozó döntést az átvevő vagy az ezt ellenőrző gazdasági egység hozta meg.

A záró rendelkezésben találjuk a szankciókat arra az esetre, ha az átadó vagy az átvevő nem tartja be törvényben előírt kötelezettségeket, illetve azt, hogy a kötelezettségek elmulasztása szabálysértésnek minősül és egy viszonylag alacsonyabb összegű büntetéssel jár.²³⁴

A törvény 13. cikkében írja elő a bírságokat:

(1) Ha az átadó vagy az átvevő nem tesz eleget a jelen törvényben előírt kötelezettségeinek, szabálysértést követ el és 1.500 lej (RON)-tól 3.000 lej (RON)-ig terjedő pénzbírsággal büntethető.

(2) A szabálysértés megállapítása és a pénzbírság kiszabása a munkaügyi ellenőrök feladata.

A törvény nem tesz különbséget a szabálysértések között, tehát gyakorlatilag ugyanaz lesz a büntetés amennyiben elbocsátanak valakit a transzfer ténye miatt vagy amennyiben elmulasztják a tájékoztatási kötelezettséget. Más jogszabályok esetén – például a Munka Törvénykönyvében – a jogalkotó különböző összegű bírságokat állapít meg az egyes cikkelyek be nem tartása esetére, viszont a tárgyalt jogszabály csak egyetlen szankciót tartalmaz, amely egyrészt nagyon kis mértékű ahhoz viszonyítva, hogy a szabálysértést általában az átadó vagy az átvevő gazdasági egység követi el. Úgy gondolom, hogy ez nem egy megfelelő intézkedés, mivel ezek a problémák más-más súlyosságúak, így nem szerencsés azonos, ráadásul nagyon kis mértékű bírsággal szankcionálni ezeket. Ugyanakkor, ha a problémát a szabálysértések szempontjából vizsgáljuk, a szabályozás nem elég konkrét ahhoz, hogy a törvényesség és előreláthatóság alapelveinek megfeleljen.²³⁵ A törvényesség alapelve a szabálysértések esetén azt várja el, hogy a szabálysértés tényállása egyértelműen legyen meghatározva a jogszabály

²³⁴ 1500- 3000 lej, amely kb. 300–600 eurónak felel meg.

²³⁵ I.T. Stefanescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2012 p. 474

szövegében. Szintén ehhez kapcsolódik az előreláthatóság követelménye is, amely azt várja el, hogy a szabálysértést elkövető személy előre lássa tetteinek a következményeit. A tárgyalt törvény a 13. cikkben viszont csak általánosságban utal arra, hogy az említett szabályok megsértése pénzbírsággal jár, nem konkretizál és differenciál olyan téren, hogy egyes esetekben milyen eltérő következmények várhatók.

2.3. Összegzés

Amint azt korábban bemutattam, a gazdasági egységek átruházásának meghatározása hiányos. Továbbá a törvény nem értelmezi a gazdasági egységi tevékenység fogalmát, így ennek meghatározását a Polgári Törvénykönyvben kell keresnünk, amely így hangzik: „gazdasági egységi tevékenységnek tekinthető, egy vagy több személy által irányított szervezett tevékenység, amely javak előállításával, kezelésével vagy elidegenítésével foglalkozik, gazdasági haszonszerzési céltól függetlenül.” Ezen meghatározás fényében egyértelművé válik, hogy a közhatalmat gyakorló intézmények átszervezése esetén nem alkalmazható a törvény.²³⁶ Úgy gondolom, hogy a felsoroltak mellett egy másik oka is lehet annak, hogy a román törvényhozó nem zárta ki *expressis verbis* a közigazgatási átszervezés esetét. Egyértelműnek tartotta a román jogi terminológia folytán (amelyet a transzfer meghatározásánál használ), hogy a közigazgatási szervek közigazgatási funkcióinak átszervezése nem sorolható ide. A gazdasági egység átruházásának hiányos meghatározását a jogügylet megvalósításának lehetséges formái követik. Ebben a paragrafusban a törvényhozó kimondja azt, hogy az átruházás (transfer), engedményezési szerződés (cesiune) vagy fúzió (fuziune) által jöhet létre. A román szaknyelvben használatos „cesiune” vagy engedményezési szerződés terminológiai értelmezési körébe nem fér bele a közigazgatási átszervezés fogalma. *In abstracto* talán elképzelhető lehetne egy „cesiune” által létrejövő közigazgatási átszervezés, viszont a törvényhozásban és a gyakorlatban sem találunk erre példát. Úgy gondolom, hogy a jogalkotó egyértelműnek vélte, hogy amennyiben a „cesiune” fogalmat használja, az kizárja a közigazgatási átszervezés lehetőségét.

3. A román bírói gyakorlat áttekintése

Kutatásom során céлом volt áttekinteni a hatályos 67. számú 2003. évi törvény alapján született román bírósági döntéseket. A bírósági határozatokat egyenként elemeztem,

²³⁶ A. M. Vlăsceanu, *Protecția drepturilor salariale în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 103

rendszeriztem és megpróbáltam releváns következtetéseket levonni a bírói gyakorlattal kapcsolatban. Az egyik első romániai döntés érdekes módon kitér a transzferrel kapcsolatos legfontosabb kérdéskörökre, ezért azt nem elemzem külön, hanem bevezetőként felsorakoztatom azokat a megállapításokat, amelyek ebből a döntésből származnak és amelyek – első ilyen ügy lévén – irányadóak a következőkben.

A döntés a Gyulafehérvári Ítéltáblától származik²³⁷ és 2007. december 3-án született, alig egy évvel a 2006. évi 67. számú törvény hatálybalépése után és a következő megállapításokat tartalmazza teljes mértékben megalapozottan:

1. a gazdasági egység átruházásának jogügylete nem feltételez egy vagyonátruházást az átadó és az átvevő között, hanem elégséges egy meghatározott tevékenység átadása;
2. a szakszervezet ellenállása az átruházással szemben nem akadályozhatja meg az átruházást és nem jelenti azt, hogy jogszabályba ütköző lenne az ügylet;
3. nem szükséges az átruházáskor egy mellékletet csatolni a munkaszerződéshez vagy módosítani annak előírásait, hanem az átruházás tényéből fakadóan a munkaviszony ex lege átszáll az átvevőre;
4. a felperes azon állítása, miszerint az átadóval kötött munkaszerződések még hatályban vannak, miután az átadásra irányuló szerződés a két gazdasági egység között már létrejött, mivel a munkavállalók nem mondták fel a „korábbi” munkaszerződésüket, teljesen alaptalan;
5. nincs szükség a munkaszerződés felmondására és új munkaszerződés megkötésére, hanem a munkaviszony ex lege átszáll, viszont amennyiben a munkavállaló transzfer okán fel kívánja mondani a munkaszerződést, ezt bármilyen korlátozás nélkül megteheti;
6. a munkáltató által a munkavállalók számára kiküldött értesítések nem jelentik semmilyen esetben azt, hogy a munkáltató felmondta a szerződést, hanem csak egyszerűen a tájékoztatási kötelezettségét teljesítette.²³⁸

A legelső román gazdasági egységek átruházására vonatkozó bírósági döntés tehát helyes és az Európai Unió Bírósági gyakorlatával teljes mértékben megegyező megállapításokat tett, végül pedig koherens döntést hozott az ügyben. A továbbiakban azért nem lesz ennyire világos a helyzet és több olyan ügyet is elemezni fogok, amelyek nem felelnek meg sem a hazai jogszabályi előírásoknak, sem pedig az európai joggyakorlatnak.

3.1. Közigazgatási átszervezés kizárása a szabályozás hatálya alól

²³⁷ Decizia Civila 1257/2007 Curtea de Apel Alba Iulia

²³⁸ I.T. Stefanaescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2012 p. 474.

A bukaresti bíróságok 2009-ben szembesültek egy ügygel,²³⁹ amelynek a kulcsfontosságú kérdése a fentebb kifejtett probléma volt. Az ügy tényállása szerint egy bíró pénzügyi bíróként dolgozott a Számvevőszéken, majd a 111. számú 2003. évi sürgősségi kormányrendelet alapján megszüntették a Számvivőszéken működő bíróságokat és a megyei törvényszékhez szervezték át a bírókat, ennél fogva a bérezésük csökkent. A felperes az Mt. 169. cikkének (aktuálisan 173. cikk) általános rendelkezéseire alapozta a kérelmét, a munkaszerződés közvetlen átszállására hivatkozva, miszerint az átvetőnek a munkaszerződést az abban előírt összes joggal és kötelezettséggel együtt automatikusan át kell vennie, ebbe beleértve a bérezés mértékét is. Az elsőfokú bíróság helyt adott az érvelésnek, viszont az alperes a Bukaresti Ítéltáblához fellebbezést nyújtott be. Azzal érvelt (helyesen), hogy a 2001/23-as irányelv nem vonatkozik a közigazgatási átszervezésre és a bírósági átszervezés ebbe a körbe tartozik, mivel a bírói tevékenység közhatalmi tényező. Az ítéltábla végül elfogadta a fellebbezést, viszont egyéb (helytelen) indokokra alapozta döntését, miszerint az Mt. 169. cikke kizárólag a magánjogi szférára vonatkozik és a 2006. évi 67. számú törvény „nem írja elő kötelező módon a bérezés mértékének átvételét, sőt a szabályozás egységes szellemisége szerint a gazdasági egység átruházása következtében a munkakörülmények változhatnak”. Láthatjuk, hogy az érvelés teljesen szembe megy minden olyan alapvető rendelkezéssel, amely a gazdasági egység átruházását szabályozza, viszont jó példa arra, hogy a bíróság egyáltalán nem értette sem az irányelv, sem a nemzeti szabályozás előírásait. Mindez nemcsak a bíróság mulasztásának, hanem a nemzeti szabályozás hiányosságainak is betudható.

3.2. A gazdasági egység átruházása az erre alkalmas jogügylet szempontjából

A transzfer meghatározásának és a jogügylet tisztázásának következtében olyan jellegű ítéleteket mutatok be, amelyekben a nemzeti bíróságoknak arról kellett döntenük, hogy egy bizonyos tényállásra vonatkoznak-e a gazdasági egység átruházására vonatkozó nemzeti normák, abban az esetben is, amikor ez nem szerződéses vagy nem tulajdonátruházó szerződéses jogügylet alapján valósul meg.

A 656/2009-es sz. ítéletben a Gyulafehérvári Ítéltábla²⁴⁰ azt állapította meg, hogy munkaerő-kölcsönzése esetén a gazdasági egység átruházására vonatkozó munkavállalói jogok nem érvényesek. A tényállás szerint az alperes átvett 35 munkást attól a gazdasági egységtől,

²³⁹ Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilășipentrucauzeprivindconflicte de muncășiasigurărisociale, dec. Civ. Nr. 4912/R din 30 iunie 2009

²⁴⁰ Dec. Civ 656/2009 Curtea de Apel Alba Iulia, secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale

amelyik közbeszerzési szerződés által a hátszegi vízellátással foglalkozott. A munkások átvételekor a fizetésük 50%-al csökkent. Ahogy ezt az Európai Unió Bírósága több határozatában is kimondta, ebben az esetben a bíróságnak meg kell vizsgálnia azt, hogy egy identitását őrző gazdasági egységről²⁴¹ van-e szó a tényállásban, vagy sem. A határozatban ez fel sem merült, mivel a bíróság egyszerűen csak az átruházó és átvevő közti szerződés formáját vizsgálta. Ezáltal megállapította, hogy ez nem egy „tulajdonátruházó” szerződés, ahogy ezt a 2006. évi 67. számú törvény előírja, hanem egy munkaerő-kölcsönzési szerződés, így szó sem lehet gazdasági egység átruházásáról, ebből következően a munkavállalók nem részesülnek védelemben, fizetésük megfelezése jogszerű volt. A bíróság megközelítése teljesen hibás, ami részben az irányelv helytelen átvételéből fakad.²⁴²

A Redmond Stichting ügyben az Európai Unió Bírósága alkalmazhatónak tartja az irányelv előírásait abban az esetben is, mikor az átruházó és az átvevő között nem jött létre szerződés, mégis közvetett módon az identitását őrző gazdasági egység az átruházó vezetése alól az átvevő vezetése alá került.²⁴³ Ebben az esetben a bíróságnak vizsgálnia kellett volna a transzfer többi körülményét is, például a tevékenység működéséhez szükséges szerszámok átadását, a munkavállalók képzettségét, különböző engedélyek átadását, stb. Amennyiben ezen kritériumok összegzése után a bíróság azt állapítja meg, hogy a gazdasági egység megőrizte identitását vagy sem, helyes döntést hozott volna.

A Pitești Ítéltábla egyik ügyében arról döntött, hogy a nyilvános árverési eljárás által történő transzfer a 2006. évi 67. számú törvény hatálya alá tartozik-e vagy sem. A tényállás szerint egy konzervgyár nyilvános árverés által új tulajdonba került, és a jogutódlás intézményének szabályai által bonyolították le az átvételt.²⁴⁴ A munkások az eljárás során az kérték, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a munkaszerződésük megszűnt és nem valósult meg gazdasági egység átruházása, mivel a végkielégítésüket szerették volna megkapni. A bíróság helyesen azt állapította meg, hogy gazdasági egység átruházása történt, viszont a „tulajdonátruházással” indokolta döntését. A *contrario*, ha nem szállt volna át a tulajdon, nem beszélhetnénk gazdasági egység átruházásáról a bíróság szemléletében?

²⁴¹ C-24/85 Spijkers ügy. A Spijkers kritériumok megvizsgálása alapján eldönthető, hogy identitását őrző gazdasági egység-e a transzfer jogalanya és amennyiben igen, az irányelvben leszögezett jogokat a munkavállalók számára biztosítani kell.

²⁴² A.M. Vlăsceanu, op. cit., p. 117

²⁴³ C-29/91 Redmond Stichting ügy. A tényállás szerint a város önkormányzata kiszervezte egyik tevékenységét egy alapítványnak, majd később megszüntetett vele a jogviszonyt és egy másik alapítványnak adta át a tevékenység működtetését. Ebben az esetben valóban hiányzott a két entitás közti jogügylet, ami feltétele az irányelv alkalmazhatóságának, viszont a bíróság kielégítőnek tartotta azt, hogy ténylegesen megtörtént a tevékenység átadása, ennek minden jellegzetességével és két jogügylet alapján *de facto* létrejött a transzfer.

²⁴⁴ Dec. Civ. 1273 R/2009 Curtea de Apel Pitești, Secția Civilă pentru cauze privind conflicte de muncășiasigurări sociale și cauze cumini și de familie

Az eddigiekben a román bíróságok „konzervatív” szemléletmódját láthattuk, viszont léteznek kivételek, sőt szélsőségesen kiterjesztő döntések is. Szintén a Bukaresti Ítéltábla egy 2009-es döntésében azt mondta ki, hogy a gazdasági egység átruházására vonatkozó szabályok kiszervezés esetén is alkalmazandók. DD gazdasági egység az alkalmazottainak egy részét arról informálta, hogy az elosztási tevékenységet kiszervezi egy másik gazdasági egységnek, ezzel együtt azt is megígérte, hogy az új gazdasági egység átveszi a munkavállalókat. Az átvevő viszont új szerződést írt alá a munkavállalókkal, amelyben egy 30 napos próbaidőt kötött ki, viszont a munkakörülmények és a bérezés változatlan maradt. A próbaidő leteltével a gazdasági egység felbontotta a felperes munkaszerződését. A bíróság döntése szerint kiszervezés esetére is vonatkoznak az irányelv és a 2006. évi 67. számú törvény előírásai. Az érvelés szerint az Európai Unió joga elsőbbséget élvez a nemzeti joggal szemben, ezért a nemzeti törvényben található meghatározás, miszerint csak tulajdonátruházás által jöhet létre a gazdasági egység átruházása, figyelmen kívül hagyható. A bíróság érvelése alapvetően helyes, viszont megjegyzendő az Európai Unió Bíróságának visszafogott magatartása a kiszervezéssel szemben.

A Christel Schmidt ügyben²⁴⁵ az Európai Unió Bírósága valóban a kiszervezést is az irányelv alkalmazhatósági körébe sorolja, viszont nem sokkal később a Süzen²⁴⁶ ügy kapcsán szemléletet vált. Veszélyes lenne általános jelleggel azt kijelenteni, hogy minden kiszervezés esetén a szolgáltatónak át kell vennie azokat a munkavállalókat, akik addig a kiszervezett tevékenységet folytatták. A gazdasági egység átruházásához a kiszervezés mint jogügylet valóban elégséges, viszont ez egyáltalán nem jelenti azt, hogy bármely kiszervezés esetén alkalmazhatóak lennének a munkavállalók védelmére irányuló szabályok. A nemzeti bíróságnak előbb meg kellett volna állapítania, hogy a tevékenység munkaerőn alapul vagy eszközigenyes tevékenységről van szó, majd ezután a gazdasági egység jellemzőiből kiindulva elemeznie kellett volna a kapcsolódó kritériumokat.

3.3. Az OMW Petrom ügyek

Az egyik legfrissebb romániai döntés, amely a transzfer irányelv, illetve nemzeti szabályozás alkalmazásának kérdését tárgyalja, a Bukaresti Törvényszéken született.²⁴⁷ Az ügy

²⁴⁵ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. Case 392/92

²⁴⁶ Judgment of the Court of 11 March 1997. Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. Case 13/95

²⁴⁷ Sentința Civilă 6868/2019 Tribunalul București

tényállása szerint az OMW Petrom Marketing Kft. egymást követő szolgáltatási szerződéseket kötött két különálló céggel, mindkét szerződés tárgya egy benzinkút működtetése volt. A felperes az első cég munkavállalója volt és vezetői pozíciót töltött be, a benzinkút működését, szervezését igazgatta. A felperes állításai szerint minden alkalmazott tájékoztatva lett arról, hogy új cég fogja átvenni a benzinkút működtetését, viszont a munkavállalók is tovább lesznek foglalkoztatva ugyanazokon a pozíciókon, amelyeken eddig is dolgoztak. Maga az ügylet úgy valósult meg, hogy iktatniuk kellett a felmondásukat az első cégnél, majd ugyanazon a napon új munkaszerződések kerültek megkötésre az átvevő céggel. A konfliktust az váltotta ki, hogy az új munkaszerződésben 90 napos próbaidő volt előírva és a szerződéskötést követő 15 nap múlva az új munkáltató a felperes szerződését egyoldalúan felmondta a próbaidőre hivatkozva. A két cég egymással nem állt közvetlen szerződéses viszonyban, mindkettőjüknek egymást követő szolgáltatási szerződéseik voltak a benzinkút tulajdonosával. Az alperesek (mindkét cég) azzal érveltek, hogy nem történt átruházás, mivel a 2006. évi 67. számú törvény értelmében a munkavállalók védelmét szabályozó előírások csak és kizárólag abban az esetben érvényesek amennyiben „a tulajdonos személyében következik be változás”, itt pedig a tulajdonos nem változott, sőt a két gazdasági egység között még szerződéses viszony sem állt fenn. A bíróság ez utóbbi érvelést tartotta helyesnek és annak ellenére, hogy megállapította a transzfer létrejöttéhez szükséges elemeket, mint az immateriális és materiális javak átruházása, a személyzet átvétele, a tevékenység identitásának megőrzése, ügyfélkör átadása, mégis a döntő érv a szerződés hiánya volt, valamint a munkavállalók felelőssége olyan szinten, hogy a felmondásukat tudatosan iktatták, nem hivatkozhattak a tévedés tényére. Úgy gondolom, hogy ebben az ügyben a bíróságnak meg kellett volna állapítania a transzfer létrejöttét, mivel az Európai Unió Bírósága már több esetben is rámutatott az irányelv alkalmazhatóságára azokban az esetekben is, amikor nem jött létre szerződés közvetlen módon a felek között. Itt említhetjük a Daddy’s Dance Hall, Redmond Stichting vagy Temco ügyeket, amelyek esetén a bíróság szerződés hiányában, viszont az identitását őrző gazdasági egységhez szükséges kritériumok megvalósulása esetén úgy döntött, hogy alkalmazható az irányelv. Ha az Abler, OyLiikene Ab vagy a Hidalgo döntések szempontjából vizsgálánk a helyzetet, az Európai Unió Bírósága ezekben hangsúlyosan kiemeli, hogy a szerződéses viszony hiánya önmagában nem zárja ki a transzfert, amennyiben a többi –átruházásra vonatkozó – kritérium teljesül, az ügyben pedig minden bizonnyal teljesült, ezt még a bíróság is kiemelte. Talán ebben az esetben a román nemzeti jogszabály helytelen fordításán múltott a döntés helyessége és a bíróság megállapítása, miszerint nem történt tulajdonátruházás, így a transzfer sem valósult meg. Továbbá az is figyelemreméltó, hogy a benzinkút működtetése egy olyan tevékenység, amely a materiális

javakhoz szorosan kötődik, így ennek átvétele még inkább a transzfer létrejöttére utal. A döntés ellen a felperes nem nyújtott be fellebbezést.

Ugyanez a tényállás észlelhető egy másik ügyben, ahol az alperes szintén az OMW Petrom Marketing SA.²⁴⁸ Az előző ügghöz hasonlóan a felperes az egyik benzinkút vezetői beosztásban dolgozó munkavállalója, aki a transzfer előtt felmondta a munkaszerződését, tekintettel arra, hogy a benzinkút új működtetője veszi át a munkavállalót. Ebben az ügyben írásos bizonyíték is alátámasztja ezt az ígéretet, hiszen a munkaszerződés felmondása előtt elektronikus levélben megírták a munkavállalónak, hogy néhány napon belül az új céggel fog munkaszerződést kötni. Az új szerződés 90 napos próbaidőre vonatkozó rendelkezést tartalmazott és ennek értelmében az átvevő megszüntette ezen határidőn belül a munkavállaló szerződését. Az ügy többi aspektusa teljes mértékben azonos az előzővel, arra vonatkozóan, hogy a két cég között nem állt fenn szerződéses viszony, azonban a materiális és immateriális javakat, klienskört és tevékenységet átruházták. Úgy tűnik, hogy az alperes részéről ez egy repetitív gyakorlat volt, mivel így tudta azt biztosítani, hogy a tevékenység folyamatos maradjon, a munkavállalók tovább dolgoznak, viszont az új cég eldöntheti 90 napon belül, hogy megfelelnek-e neki a „régik” munkavállalók. A bíróság itt is ugyanazon érv alapján hozta meg a visszautasító döntést, miszerint a 2006. évi 67. számú törvény tulajdonátruházó ügyletet ír elő az átruházás megvalósítása érdekében. Természetesen a döntés – ahogy az előzőekben is kifejtettem – az Európai Unió Bírósága ítélezési gyakorlatának tükrében egyáltalán nem helytálló. A döntés ellen nem nyújtottak be fellebbezést, ami önmagában azért is érdekes, mivel a fellebbezési bíróság (Craiovai Ítéltábla) – amint azt az egyik előző ügyben is láthattuk – helyesen értelmezte a nemzeti törvényt, valamint az irányelv előírásait, tekintettel az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatára. Úgy gondolom, hogy egy ilyen joggyakorlat legitimálása a bíróság részéről súlyos és általános jellegű károkat tud okozni, mivel a közvetlen szerződéses viszony megkerülésével a valóságban teljesen kizárható az irányelv vagy a nemzeti törvény által biztosított védelem. Amennyiben a romániai társasági szabályozásokat vizsgáljuk általánosságban, azt láthatjuk, hogy egy korlátozott felelősségű társaság kezdőtőkéje 1 lej²⁴⁹ és az alapítása egy 4-5 nap alatt megvalósítható eljárást igényel.²⁵⁰ Ebből egyenesen az következhet, hogy egy új társaság létrehozásával és a „hármasszerződési mechanizmus” alkalmazásával kijátszhatóvá válik a munkavállalók védelme gazdasági egység átruházása esetén. Mindezek

²⁴⁸ Sentința Civilă 206/2017 Tribunalul Mehedinți

²⁴⁹ Kb. 70 forint. 2020 november 5-ig 200 lej (kb. 15 000 Ft) volt, viszont a 223/2020-as törvény által hatályon kívül helyezték ezt az előírást. Az 1 lejre mégis azért van szükség, mert a törvény előírja, hogy a tőke értékének oszthatónak kell lennie a társasági részekkel, és minimum egy társasági résznek léteznie kell.

²⁵⁰ Legea 31/1990 art. 11 alin. (1)

fényében úgy gondolom, hogy sürgősen szükség lenne az ilyen jellegű gyakorlat megszüntetésére bírósági határozatok által, viszont a 2006. évi 67. számú törvény módosítása lenne a legmegfelelőbb és leghatékonyabb eszköz erre.

Az utóbbi két ügy kapcsán érdemes megemlíteni a szerződés módosításával és a próbaidővel kapcsolatban felmerült romániai ítélkezési gyakorlatot. Szembetűnő a vizsgált ügyekben a munkáltató részéről alkalmazott eljárási mód, miszerint a munkaszerződés egyszerű módosítása helyett ajánlatot tesz arra vonatkozóan (vagy egyenesen rákényszeríti a munkavállalót arra), hogy a munkavállaló a régi munkaszerződést felmondja, majd ígéretet tesz arra, hogy új munkaszerződést kötnek, ami meg is valósul, viszont az új munkaszerződésben szerepelni fog a 90 napos próbaidőre vonatkozó rendelkezés és ezt kihasználva a határidőn belül a munkáltató felmondja a szerződést. A Munka Törvénykönyve a próbaidővel kapcsolatban azt írja elő, hogy egy munkaszerződés során egyszer lehetséges próbaidőt kikötni.²⁵¹ Amennyiben ad litteram értelmeznénk a szabályt, az említett esetekben két munkaszerződés került megkötésre, így látszólag törvényes a második szerződésbe foglalt próbaidő.²⁵² Az ilyen jellegű ügyek esetén a döntések többségében a bíróság megállapítja azt, hogy a második munkaszerződés valójában egy módosítása az elsőnek és a munkáltató a munkavállaló jóhiszeműségét, valamint a saját autoritását kihasználva visszaélt a jogszabályok által biztosított lehetőségekkel és a rendelkezést a céljával összhangban kell alkalmazni ezekben az esetekben.²⁵³ Talán, ha az előbb említett két ügyben nem lett volna kérdéses a felmondás jellege, illetve az új szerződés megkötése, valamint ha a szabályozás egyértelműen fogalmazna („munkaszerződés” helyett „munkaviszony”) más lett volna a bíróság döntése. Amennyiben a munkaszerződés felmondására a munkáltató lett volna rákényszerülve, a tényállás szempontjából sokkal világosabban látszana, hogy a transzfer ténye miatt szűnt meg a munkaszerződés. Természetesen a ”hármass szerződéses konstrukció” helyes értelmezése ugyanúgy problémát jelentett volna.

3.4. A kollektív szerződések kérdése

Egy másik releváns ügy a román ítélkezési gyakorlatban a Marosi Megyei Törvényszéken kezdődött elsőfokon.²⁵⁴ A tényállás szerint az átadó gazdasági egység

²⁵¹ CodulMuncii art. 31 si art. 32- **Felicia Rosioru**

²⁵² Érdemes lenne a „munkaszerződés” kifejezést „munkaviszonyra” cserélni, így egyértelműen elkerülhetővé válna az említett helyzet.

²⁵³ SentintaCivila 2625/2018 TribunalulCluj

²⁵⁴ 195/2018 SentințaCivilăTribunalulMureș

gázszolgáltatási tevékenységeket folytatott és 2014. május 1-jei hatállyal átadta a munkavállalóinak egy részét az átvevőnek. Az átruházási szerződést a 67. számú 2006. évi törvényre alapozták és a kollektív munkaszerződésnek a hatályát az átvételtől kezdve kétéves időtartamban szabták meg (2016. május 1-jéig), annak ellenére, hogy a kollektív szerződés eredetileg 2015. augusztus 1-jén veszítette volna hatályát. A kollektív szerződés tartalmazta, hogy a felek egyeztetés útján, egy megállapodás alapján fogják megállapítani az esetleges munkabér növekedéseket. Az átadó gazdasági egység 2014. júliusában megállapodást kötött a munkavállalói képvisellel, amely szerint két lépcsőben valósul meg a béremelés: 4% 2014. szeptember és december között (2014. augusztusi alapfizetéshez viszonyítva) és 3% 2015. január és december között (2014. decemberi alapfizetéshez viszonyítva). Továbbá a felek 2016. március 31-én egy új megállapodást kötöttek, amely szerint május 1-től egy 3%-os béremelést vezetnek be (az áprilisi alapfizetéshez viszonyítva), valamint egy 1200 lejes bónuszban is megegyeztek, amelyet a májusi munkabérrel együtt fizetnek ki. Az átvevő nem tett eleget a megállapodásokban foglaltaknak. A kereset során a felperesek (az átvett munkavállalók) azt kérték a bíróságtól, hogy állapítsa meg a jogosultságukat a béremelés tekintetében, mivel a kollektív munkaszerződés értelmében – amely két évig hatályos a transzfer után – rájuk is vonatkoznak a megállapodások. A bíróság megállapította, hogy az első megállapodást alkalmazni kell az átvett munkavállalókra, tehát azok a 2014. szeptember és december, valamint a 2015. január és december közötti béremelésekre jogosultak és ezen összegek kifizetésére kötelezte az átvevő gazdasági egységet. A döntés értelmében viszont a 2016. márciusában megkötött megállapodás nem vonatkozik rájuk, mivel a kollektív szerződés 2015. augusztus 1-jén hatályát veszítette, annak ellenére, hogy az átruházási szerződésben a kollektív szerződés időbeli hatályát meghosszabbították 2016. május 1-jéig. A bíróság továbbá elutasította a késedelmi kamatok felszámolására vonatkozó kérést, amelyeket az elmaradt összegekre kellett volna kifizetni. A bíróság azt is megállapította, hogy a kollektív szerződés járulékos része az az alapján megkötött megállapodás, mivel a kollektív szerződés konkrét előírásokat tartalmazott arra nézve, hogy ezek a felek megállapodása alapján jönnek létre. Az ítélet ellen mindkét fél fellebbezést nyújtott be, így az ügy Marosvásárhelyi Ítéltábla elé került.²⁵⁵ Megjegyzendő, hogy ebben a stádiumban kerültek először szóba a tényállásra alkalmazható, az Európai Unió

²⁵⁵ Decizia Civilă 260/2018 Curtea de Apel Targu Mures

Bíróság által hozott ítéletek,²⁵⁶ amelyeket az alperes ügyvédje említett,²⁵⁷ azonban nem fejtette ki azok relevanciáját az ügyre nézve. A felperesek úgy vélték, hogy az ügyben az Európai Unió Bírósága által hozott két ítélet nem releváns, mivel „mindkettő során egy állami tőkével rendelkező gazdasági egység és egy magángazdasági egység közti transzfert vizsgált az Európai Unió Bírósága, ebben az ügyben viszont két privát entitás közti átruházásról van szó”. Úgy gondolom, hogy ez a megjegyzés egyáltalán nem releváns és sem az irányelv, sem a nemzeti törvény, sőt az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata sem tesz különbséget aszerint, hogy állami tőkével rendelkezik egy gazdasági egység vagy sem. Esetleg az állami szférát illetően az a kérdés merülhetett volna fel, hogy közhatalmat gyakorol-e egy gazdasági egység vagy sem, azonban ez erre a tényállásra nem vonatkozott.²⁵⁸ A fellebbezési bíróság idézett az Alemo-Herron ítéletből, viszont ez az idézet a román fordításban nem található meg, sőt az ítélet pont az ellenkezőjét mondta ki annak, amit a bíróság idézett²⁵⁹ és ez alapján visszautasította az alperesek fellebbezését. A felperesek fellebbezését a 2016-os megállapodásban előírt béremelésekre nézve elutasította, ugyanazon megfontolások alapján, amelyeket az elsőfokú bíróság is tárgyalt, viszont a késedelmi kamatokra vonatkozóan elfogadta a fellebbezést és azok kifizetésére kötelezte az alpereseket. Az ítélet ellen az alperesek semmisségi panaszt²⁶⁰ terjesztettek elő²⁶¹ a Polgári Eljárási Törvénykönyv 503. cikk 2. bekezdés 2. pontja alapján, amely úgy rendelkezik, hogy jogerős ítéleteket abban az esetben lehet megtámadni, amennyiben „az ítélet során meghozott döntés egy materiális tévedés következménye.” Az ügyben döntő bíróság ugyan elismerte azt, hogy a fellebbezést elbíráló bíróság teljesen fordítva értelmezte az Alemo-Herron ítélet rendelkező részeit, idézve azt egy olyan megfogalmazással társítva, hogy „az alábbi (téves idézés az ügy rendelkező részéből) lényegesen elokvens az ügy megoldása szempontjából”. A hivatalos román fordítás helyes volt,

²⁵⁶ Judgment of the Court (Third Chamber) of 9 March 2006. Hans Werhof v FreewayTraffic Systems GmbH & Co. KG. 499/04- A kollektív szerződés utólagos, a transzfer utáni változatai nem köthetik az átvevő munkáltatót, így a kollektív szerződés statikusan alkalmazható, abban a változatban, amelyben a transzfer időpontjában létezett.

²⁵⁷ Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 July 2013. Gosselin Group NV, formerly Gosselin World Wide Moving NV v European Commission. C-429/11- Az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha a tagállam a vállalkozás átruházása esetén lehetővé teszi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozzanak az átvevővel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

²⁵⁸ Judgment of the Court of 15 October 1996. Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken. Case 298/94- Egy közigazgatási, közhatalmat gyakorló entitás esetén nem alkalmazhatóak az irányelv előírásai. A szóban forgó entitás csak csekély mértékben folytat gazdasági tevékenységet, nem ez a célja, hanem a közhatalom gyakorlása.

²⁵⁹ A későbbiekben kiderül, hogy egy hiba miatt értelmezte teljesen fordítva a bíróság az Alemo-Herron ügyet.

²⁶⁰ „contestatie in anulare”- különleges fellebbezési ok, amellyel a jogerős döntéseket meg lehet támadni. A Polgári Eljárási Törvénykönyv 503. cikke írja elő az alkalmazhatóságát.

²⁶¹ Decizia Civila 328/A/2018 Curtea de Apel Targu Mures

tehát megmagyarázhatatlan, hogy a bíróság miért idézte helytelenül. Mindennek ellenére úgy vélte, hogy az ítélet indokolása során ez a tévedés nem játszott döntő szerepet és más érvekre is támaszkodott a bíróság, amikor megállapította azt, hogy a felpereseknek is járnak a megállapodás alapján meghatározott béremelések, valamint a késedelmi kamatok, így visszautasította az alperes által benyújtott semmisségi panaszt.

Úgy gondolom, hogy az ügy nagy fontossággal bír, mivel a kollektív szerződések átvételének kérdése, ezen belül a dinamikus és statikus hivatkozások az Európai Unió Bírósága által hozott ítéletek során is valós problémákat jelentett. Továbbá az érvelések terén a Werhof és az Alemo-Herron ügyek jelenléte is lényeges, annak ellenére, hogy végül pont az utóbbinak a téves értelmezése/fordítása járult hozzá egy vélhetően helytelen döntéshez. Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata konstans arra nézve, hogy a dinamikus hivatkozások sértik a vállalkozás szabadságát, mivel nem láthatók előre az átvevő számára és nem vehet részt azon döntések meghozatalában, amelyek aztán kötelező jelleggel rá is vonatkoznak. Erre való tekintettel úgy gondolom, hogy a jelen ügyben is a felperesek kérésének visszautasítása lett volna a helyes döntés. Árnyalhatná a helyzetet az Asklepios ítélet,²⁶² amely során az Európai Unió Bírósága elfogadta a dinamikus hivatkozásokat a kollektív szerződés átvétele esetén, viszont itt fontos különbség, hogy az egyéni munkaszerződések tartalmazták, hogy a kollektív szerződéses hivatkozásokat dinamikusán kell értelmezni, tehát ha utólag a kollektív szerződés módosul, ezek a módosulások is érvényesek lesznek az egyéni munkaviszonyra. A tárgyalt ügyben ilyen jellegű előírás nem szerepelt az egyéni munkaszerződésekben, így ez az ítélet nem mérvadó, hanem a tényállás sokkal jobban hasonlít az előzőleg említett két másik Európai Unió Bírósága által hozott ítéletben felmerültekhez.

A kollektív szerződések folytonosságával kapcsolatban a Temes Megyei Törvényszék 2010-ben hozott egy érdekes döntést.²⁶³ Az elektrotechnikai szektorban működő unió²⁶⁴ felperesként keresetet nyújtott be, amely során arra kérte a törvényszéket, hogy állapítsa meg a 2007 és 2010 között hatályos kollektív szerződés alkalmazhatóságát az alperes munkavállalóira vonatkozóan és kötelezze az alperest, hogy továbbra is fizesse az unió felé az éves járadékokat. Az alperes a TEÁOR kódját²⁶⁵ elektrotechnikai tevékenységről telekommunikációs tevékenységre cserélte 2008-ban. A felperes érvelése szerint a kollektív szerződés továbbra is alkalmazandó, mivel tulajdonképpen egy gazdasági egység átruházása történt a 2006. évi 67.

²⁶² Judgment of the Court (Third Chamber) of 27 April 2017. Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH v Ivan Felja and Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH v Vittoria Graf. Case 680/15

²⁶³ Sentinta Civilă 1341/PI Tribunalul Timiș

²⁶⁴ Sindicatul Liber din Alcatel-Lucent Timisoara

²⁶⁵ Coduri CAEN (Clasificatia Activitatilor Economice Nationale)

számú törvény értelmében. Továbbá a munkavállalók tevékenysége ténylegesen nem változott az átruházás következtében, valamint nem is létezik a telekommunikációs szektorban egy olyan kollektív szerződés, amelyet alkalmazni lehetne a korábbi helyett, így a munkavállalók védelem nélkül maradnának. A bíróság úgy vélte, hogy átruházás történt és az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára hivatkozott, amely szerint a transzfer nem feltételez tulajdonosváltást. A tevékenység megváltoztatása egy solo consensu ügylet, azt a munkáltató egyoldalúan bármikor megváltoztathatja és ezáltal felmenti magát a kollektív szerződések kötelezettségei alól, főleg abban a kontextusban, hogy az új tevékenységre nem vonatkozik a kollektív szerződés. A bíróság úgy döntött, hogy a kollektív szerződés érvényességéig (2010-ig) az alperes köteles alkalmazni az abban előírt feltételeket.

A tényállás egyáltalán nem szokványos és azt kérdést veti fel, hogy formális tevékenységváltáskor (ténylegesen a munkavégzés nem változik) megfoszthatók-e a munkavállalók a korábbi kollektív szerződés által biztosított védelmétől? Mindenképp úgy gondolom, hogy nem, és a végső döntés tekintetében egyetértek a bíróság álláspontjával. Mégis erőltetettnek tűnik a transzfer létrejöttével indokolni ezt a folytonosságot, mivel nem változott semmi a munkaviszony vagy a munkavégzés szempontjából és a tevékenység formális megváltoztatása a gazdasági egység egyoldalú döntése. Továbbá nem lehet egyoldalúan munkaszerződést módosítani és az ügyben nem is volt szó más módosításról, csak a kollektív munkaszerződés hatályon kívül helyezéséről. Az egyéni munkaviszony elengedhetetlen eleme a kollektív munkaszerződésre való hivatkozás, így amennyiben a munkáltató ebben módosításokat kíván tenni, az szükségszerűen az egyéni munkaszerződésre is hatással van, ami egy egyoldalú, önkényes módosítást jelentene. Következtetésként úgy gondolom, hogy a gazdasági egység tevékenységének megváltoztatása ugyan kizárólag a gazdasági egység joga, viszont ez nem vonhatja maga után a munkaviszonyok önkényes, egyoldalú módosítását, abban az esetben sem, ha ez a kollektív szerződés hatályon kívül helyezését feltételezi, mivel a kollektív szerződésre való hivatkozás elengedhetetlen eleme az egyéni munkaviszonynak.

3.5. Az ex lege átszállás

A Bákói Törvényszéken az átruházással kapcsolatban felmerült egy ügy, amely egyrészt a transzfer következtében történő elbocsátást, másrészt a munkaszerződés automatikus átszállásának témakörét vizsgálta.²⁶⁶ A felperes közgazdászként dolgozott a helyi vízműveknél,

²⁶⁶ SentintaCivila 745/2011 Tribunalul Bacau

viszont 2010. június 3. és 2010 december 4. között ideiglenes munkaképtelenség miatt a munkaszerződése felfüggesztésre került. Eközben a munkáltatót átszervezték két helyi tanácsi határozat által,²⁶⁷ így a munkavállalókat az alperes tovább foglalkoztatta. Az alperes szintén a helyi tanács által igazgatott gazdasági egység, aminek többségi részvényese a TarguOcna Város Önkormányzata. Az átszervezést követően közölték a felperessel, hogy a gazdasági egység átszervezésre került és amennyiben beleegyeznek, átveszi az alperes. A munkavállaló állítása szerint nem kapta meg a levelet (ő ténylegesen nem dolgozott abban az időszakban), így nem is válaszolt a feltett kérdésre. Ezután az átadó munkáltató elbocsátotta a munkavállalót a munkavállaló személyétől független okokra hivatkozva, mivel a helyi tanácsi határozat alapján megszüntette tevékenységét. A felperes keresetet nyújtott be és azt kérte, hogy a bíróság a felmondást semmisítse meg és az alperest kötelezze a továbbfoglalkoztatására. A bíróság úgy vélte, hogy az elbocsátás nem volt törvényes, mivel pusztán a transzfer ténye nem képezhet okot a felmondásra, valamit az alperes nem teljesítette a tájékoztatási kötelezettségét, így helyt adott a felperes kérésének. Az alperes az ítélet ellen fellebbezést nyújtott be a Bákói Ítéltáblához.²⁶⁸ A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és úgy vélte, hogy az elbocsátás jogszerű volt, mivel az átadó gazdasági egység megszüntette tevékenységét, így a munkavállalótól független okra hivatkozva felbonthatta egyoldalúan a munkaszerződést, továbbá a munkavállaló nem fejezte ki a szándékát arra nézve, hogy az átvevő gazdasági egységnél folytatná a tevékenységét. Az ítélet az említett két érvre szorítkozott, valamint azt is kiemelte, hogy a munkavállaló kötelezettsége tájékoztatni a munkáltatót abban az esetben, ha a lakcíme megváltozik, így az ő hibája az, amennyiben nem kapta meg a munkáltató által kiküldött levelet az újjászervezésre, illetve a továbbfoglalkoztatás lehetőségére vonatkozóan. Ez a döntés jogerős maradt.

Meglátásom szerint az ügy tárgyalásával kapcsolatban több aggályosság is felfedezhető, mivel teljesen figyelmen kívül hagyták az Európai Unió Bíróságának e tárgyban hozott döntéseit, valamint a munkaviszonyok automatikus átszállásának elvét. Úgy vélem, hogy az ügyben felvetett kérdéseket egyértelműen az automatikus átszállás elvének alkalmazása válaszolta volna meg. A Moreira ügy²⁶⁹ tényállása kísértetiesen hasonlít a jelen ügyre (természetesen az ítélet meghozatalakor ezt az ügyet még nem tárgyalta az Európai Unió Bírósága). Az ügyben született döntés értelmében az irányelv előírásaival ellentétes az olyan

²⁶⁷ HCL nr. 44 /16.08.2010 és HCL 59/18.11.2010

²⁶⁸ Decizia Civilă nr. 781/2012 Curtea de Apel Bacău

²⁶⁹ Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 13 June 2019. Cátia Correia Moreira v Município de Portimão. Case 317/18

nemzeti szabályozás, amely az irányelv értelmében vett átruházás esetén előírja az érintett munkavállalók számára, hogy versenyvizsga-eljárásban vegyenek részt, valamint, hogy új jogviszonyt hozzanak létre az átvevővel. A tárgyalta ügyben ugyan nem volt szükséges versenyvizsga, viszont vitathatatlanul új jogviszony jött létre, valamint a munkavállalótól elvárt hozzájárulás automatikus átszállás esetén fel sem merülhet. Úgy gondolom, hogy a „Widerspruchsrecht” esete más, mivel nem egy hozzájárulást igényelt a munkaviszony átszállásának létrejöttéhez, hanem egy kifejezett ellenkezést az átszállás létrejöttével szemben, ezért a két helyzet nem hasonlítható össze. Továbbá a Rotsart ítéletben²⁷⁰, valamint a Celtec ítéletben²⁷¹ is az automatikus és azonnali átvételt hangsúlyozták és ezek az ítéletek már rendelkezésre álltak az ügy tárgyalásának időpontjában, mégis figyelmen kívül lettek hagyva.

Szintén a munkaviszonyok automatikus átszállásának kérdését vizsgálta a Dolj Megyei Törvényszék egy autóvezető munkaszerződésének átvételekor.²⁷² A felperes 2016. november 29-én kapott egy tájékoztató levelet az akkori munkáltatójától, amely értelmében 2016. április elsején közös megegyezés alapján felbontják a köztük fennálló munkaszerződést és ugyanattól a naptól kezdve a munkavállalót az alperes alkalmazza egy új munkaszerződés alapján. Az alperes a válasziratban kifejtette, hogy az átadó és az átvevő betartották a tájékoztatásban foglalt ígéreteiket, viszont a munkavállaló miatt nem jöhetett létre az átadás, mivel nem teljesítette az új munkaszerződés megkötéséhez szükséges feltételeket, vagyis nem szerezte be azt az orvosi bizonyítványt, amely a nemzeti szabályozás értelmében szükséges egy autóvezető alkalmazásához. A felperes azt nyilatkozta, hogy ennek a bizonyítványnak a megszerzése érdekében semmilyen tájékoztatást nem kapott az alperes részéről. A bíróság helyesen megállapította, hogy nem egy új munkaviszony létrejöttéről van szó, hanem a 2006. évi 67. számú törvény 3. és 5. cikkei szerint a jogutódlás következtében a munkaviszonyok is átszálltak, így nincs szükség semmilyen új jogviszony létrehozására, sem pedig az ezzel járó kötelezettségek betartására. Mindezek értelmében a bíróság helyt adott a keresetben foglaltaknak és az alperest kötelezte a munkavállaló továbbfoglalkoztatására. Az ítélet ellen az alperes fellebbezést nyújtott be a Craiovai Ítéltáblához.²⁷³ A fellebbezési bíróság jogerősen visszautasította a fellebbezést, egyetértve az elsőfokú bíróság érveivel és döntésével. Továbbá felsorakoztatott még két releváns indokot: biztos, hogy az átruházás szabályai érvényesülnek az ügy kapcsán, mivel az átadó és az átvevő által kötött átruházási szerződésben a

²⁷⁰ Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 November 1996. Claude Rotsart de Hertaing v J. Benoidt SA, in liquidation and IGC Housing Service SA. Case 305/94

²⁷¹ Judgment of the Court (First Chamber) of 26 May 2005. Celtec Ltd v John Astley and Others. Case 478/03

²⁷² Sentinta Civila 165/2017 Tribunalul Dolj

²⁷³ Decizia Civila 1248/2017 Curtea de Apel Craiova

munkavállalókon kívül leasing szerződéseket, valamint gépjárműveket is átadtak. Másrészt a munkavállaló „bele nem egyezését” az átruházás során nem lehet feltételezni vagy hallgatólagos visszautasításról beszélni, hanem annak kifejezett formában kell megtörténnie ahhoz, hogy egyáltalán az érvényességéről tárgyalni lehessen.

Ebben az ügyben mindkét bíróság helyesen járt el és már első pillanattól megállapították az automatikus átszállás elvének alkalmazhatóságát. Ugyan nem találunk konkrét hivatkozásokat az Európai Unió Bíróságának ítéleteire vagy az irányelv értelmezésére és a bíróságok kizárólag a nemzeti törvény előírásait alkalmazták, úgy gondolom, hogy a döntésük helyes volt és megegyezik azokkal a fentebb is említett ügyekben kifejtettekkel, amelyekben az automatikus átszállás elvét hangsúlyozták (Rotsart, Celtec és Moreira).

3.6. A Termoficare ügyek

A Termoficare Romániában az országos szinten működő távfűtési társaságként működött, majd területi részvénytársaságokra osztották, amelyeket az önkormányzat irányított. A távfűtés szolgáltatása az évek során a különböző településeken eltérő módon valósult meg és a folyamat részeként a tevékenység gyakorta több tranzakció során került át egyik gazdasági egységtől a másikhoz. Ezek az átruházási folyamatok gyakran a munkavállalók helyzetét is érintették, ahogyan ez a Pitești Muncipium esetén is megfigyelhető.

A transzfert a Pitesti Törvényszék, illetve az Argesi Ítéltábla négy döntésben is tárgyalta. A felperesek 1977. és 1990. között a Pitesti Gazdálkodó- és Lakóközösség, ezután 1997-ig a Regocom RA, 2000-ig a Regotrans RA, 2009-ig a Termoficare 2000 SA munkavállalói voltak. Ezt követően 2009-ben az utóbbi munkáltató fizetéseképtelenségi eljárás következtében elbocsátotta a munkavállalókat a Munka Törvénykönyvének 65. cikke alapján (a munkavállaló személyétől független okokra való hivatkozás). Ezután a munkavállalók a Pitesti Helyi Termoficare Szolgáltatónál folytatták tevékenységüket a 290/2009-es helyi tanácsi határozat alapján, majd 2010. október 7-e után az alperesnél dolgoztak, amely a Pitesti Helyi Termoficare Szolgáltató átszervezése által jött létre. Az ügy tárgya a nehéz munkakörülmények folytonosságának elismerése és az ehhez kapcsolódó vagyoni juttatások kifizetése volt. Első fokon az alperes azt állította, hogy nem köteles kifizetni ezeket a juttatásokat, mivel a jogutódlás láncja megszakadt 2009-ben, amikor a fizetéseképtelenségi eljárás következtében a Termoficare 2000 SA-t felszámolták és a munkavállalókat a helyi tanácsi határozat által vették át (ebben meghatározásra került a munkavállalók száma), ezzel együtt a magánszemélyekkel kötött szolgáltatási szerződések is átruházásra kerültek. Említésre méltó az a tény is, hogy a gazdasági

egységek állami többségi részesedéssel működtek. A Pitesti Törvényszék nem tárgyalta az ügyet érdemben, hanem kizárólag az alperes által hivatkozott perképesség hiányát állapította meg.²⁷⁴ Az első felvetés szerint a Munka Törvénykönyvének 267. cikke értelmében a munkaügyi bíraskodási eljárásban a felek identitásának meg kell egyeznie a munkavállaló és a munkáltató személyével. A felperesek azt kérték, hogy az 1977. és 2001. közötti időintervallumban ledolgozott munkára biztosítson egyes jogokat az aktuális munkáltató, viszont könnyen megállapítható volt a munkakönyvek vizsgálatából, hogy abban a periódusban nem az alperes töltötte be a munkáltató szerepét. A második vizsgált elem a jogutódlás kérdésére vonatkozott. A bíróság röviden megállapította, hogy nem állnak fenn jogutódlás feltételei ebben a helyzetben, mivel az kizárólag átszervezés, összefonódás vagy szétválás esetén jöhet létre, itt pedig a fizetéseképtelenségi eljárás után létrejött, helyi tanácsi határozat által kötelezett tranzakció során kerültek átvételre a munkavállalók. Ebben döntésben nem találunk hivatkozást az sem irányelv előírásaira vagy az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára, sem az ezt átvevő 67. számú 2006. évi törvényre, kizárólag az említett megállapítások képezték a döntés alapját. A fellebbezés során az Argesi Ítélőtábla ismét a perképességet tárgyalta, ezáltal a transzfer létezését is²⁷⁵. Ebben az eljárásban a felperes már a 2001/23-es irányelv rendelkezéseire alapozta az indokait és úgy vélte, hogy az irányelv értelmében jogutódlás történt az ügyben, így az alperesnek van perképessége. A bíróság is megállapította, hogy az irányelv értelmében az átruházás akkor jön létre, ha a gazdasági egységi rész megőrzi identitását. A jelen ügyben ez azzal bizonyítható, hogy a munkavállalók nagy részét átvették, a munkavégzés körülményei nem változtak, valamint bizonyításra került az is, hogy a munkaeszközöket is átruházták. A bíróság azt is megállapította, hogy a fizetéseképtelenség nyomán felszámolt jogelőd létezése nem fontos az ügy szempontjából, mivel az eszközök és a munkavállalók is átruházásra kerültek, így a transzfer feltételei teljesülnek. Az ügy érdemi vizsgálatát a Pitesti Törvényszék látta el,²⁷⁶ viszont itt már nem tárgyalták a transzfer kérdését, mivel az ítélőtábla döntésének értelmében ítélt dologként kezelték, akárcsak az ezt követő fellebbezésben, amelyet ismét az Argesi Ítélőtábla bírált el.²⁷⁷ A jogerős döntés értelmében jogutódlás történt és a többi bizonyítékot figyelembe véve elfogadták a felperesek egy részének kéréseit (a többi felperes kérését bizonyítékok hiányában nem fogadták el, viszont a transzfer létezését ez nem befolyásolta).

²⁷⁴ SentintaCivilanr. 2402/2015 TribunalulArgeş

²⁷⁵ DeciziaCivilanr. 1203/2016 Curtea de ApelPiteşti

²⁷⁶ SentintaCivilanr. 811/2017 TribunalulArgeş

²⁷⁷ DeciziaCivilanr. 257/2018 Curtea de ApelPiteşti

Az ügy kapcsán több következtetés is levonható az irányelv alkalmazásának szempontjából. Elsősorban jelentőséggel bírt volna a transzfer fennállásának tárgyalása a fizetésképtelenségi, majd felszámolási eljárás kontextusában. Látható, hogy az elsőfokú bíróság úgy gondolta, hogy ebben az esetben nem történt jogutódlás, viszont ezt a következtetést semmivel sem indokolta, majd a másodfokú bíróság szerint jogutódlás valósult meg – függetlenül a felszámolási eljárástól –, tekintettel arra, hogy a munkavállalók nagy része és az eszközök átszálltak. Mindkét döntés a maga módján hiányos, mivel ebben az esetben azt kellett volna vizsgálni, hogy a fizetésképtelenségi eljárás melyik pontján, melyik mozzanatában jött létre a munkavállalók átadása. Továbbá az említett helyi tanácsi határozat egy közigazgatási döntés, amely ismét kérdéseket vet fel a jogutódlás alkalmazhatósága tekintetében. Az a tény, hogy a gazdasági egységekben Pitesti Municipium Önkormányzata többségi részvényes volt, befolyásolta-e a transzfer létrejöttét? Itt vizsgálni kellett volna azt, hogy a gazdasági egységek rendelkeztek-e hatósági jogkörrel vagy sem és ennek fényében kizárni a közigazgatási átszervezés lehetőségét, amire a jogutódlás szabályai nem alkalmazhatóak.²⁷⁸

Úgy gondolom, hogy a fizetésképtelenségi eljárás és a munkavállalók átvételének időbeli viszonya döntő tény lehetett volna az ügyben. Az sem érdektelen, hogy az önkormányzatnak ez egy belső ügylete volt, így nehéz lett volna azokat a kritériumokat alkalmazni a fizetésképtelenségi eljárások kapcsán, amelyeket az Európai Unió Bírósága meghatározott.²⁷⁹ Amennyiben megvizsgáljuk alaposan a tényállást, megállapítható, hogy tulajdonképpen egy közszolgáltatás kiszervezéséről volt szó az évek során különböző gazdasági egységeknek, amelyek többségi részvényese az önkormányzat. A felszámolási eljárás csak egy eszköze annak, hogy egy másik gazdasági egység vegye át ugyanazon közszolgáltatás biztosítását és nem egy tényleges magánjogi felszámolásról van szó, amely kizárását a transzfer előírásai alól gazdasági okok indokolják. Ezért lett volna lényeges megvizsgálni, hogy melyik az a pillanat, amikor a szolgáltatás nyújtása átkerült a Termoficare 2000 SA tevékenységéből az alperes tevékenységi körébe (ezzel együtt az eszközök és a munkavállalók is), mivel ez a jogutódlás időpontja és ehhez képest szükséges vizsgálni a transzfer létrejöttét. Amennyiben ebből az aspektusból vizsgáljuk az ügyet, inkább egy közszolgáltatás kiszervezésének az esetét szükséges figyelembe venni.²⁸⁰ A jogügylet szempontjából pedig a 290/2009-es helyi tanácsi

²⁷⁸ Ld. Henke. Véleményem az, hogy ebben az esetben nem beszélhetünk közigazgatási átszervezésről, mivel a gazdasági egység, annak ellenére, hogy többségi tulajdonosa az önkormányzat, nem gyakorol közhatalmat, hanem kizárólag gazdasági tevékenységet folytat. Mindezek ellenére a Henke ügyben lefektetett alapelvek vizsgálata szükséges lett volna.

²⁷⁹ Ld. Abels, Botzen, D'Urso ügyeket.

²⁸⁰ Ld. Merckx, Grüney- Görres, Sigüenza ügyeket.

határozat is – amely alapján a munkavállalók nagy része és a tevékenység nyújtása²⁸¹ átkerült az átadótól az átvevőhöz – arra utal, hogy egy hármastípusú átruházásról van szó, amely esetén a jogutódlás szabályait alkalmazni kell. Továbbá értelemszerűen vizsgálatra szorul az identitását őrző üzleti egység feltételeinek teljesülése is, amelyről a bírósági döntések nagyon hiányos információt nyújtanak. A másodfokú bíróság mondta ki azt, hogy az ügyben bizonyításra került az a tény, hogy az állóeszközöket is átvették. Vizsgálni kellett volna továbbá a munkavállalók és az állóeszközök átvételén kívül az immateriális javakat, munkafolyamatokat, ügyfélkört, tevékenység folytonosságát stb.²⁸² Következtetesként úgy vélem, hogy egyik bíróság sem kezelte kellő alapossággal a jogutódlás kérdését és úgy gondolom, hogy – mindazon információk alapján, amelyeket a döntések tartalmaznak – valóban átruházás történt, viszont ezt a teljes ügyiratcsomóban található bizonyítékok és tények átfogóbb ismerete nélkül csak a kellő óvatossággal tudom kijelenteni.

Az említett döntést megelőzően már született egy ítélet a Pitesti helyzet kapcsán, amely során ugyan más a tényállás és a felek, valamint az ügy tárgya, viszont a jogutódlás kérdése nagyon hasonló.²⁸³ A tényállás szerint a felperes munkavállaló és munkavállalói képviselő volt a Termoficare 2000 SA- nál, majd 2009. július 4-én egy kollektív elbocsátási döntés alapján megszüntették a munkaszerződését a Munka Törvénykönyvének 65. cikkére hivatkozva, mivel a gazdasági egységet fizetéseképtelenségi eljárás alá helyezték. A már említett 290/2009-es helyi tanácsi határozat alapján – amely által a munkavállalók nagy részét az önkormányzat által létrehozott új gazdasági egység átvette – a felperes neve nem szerepelt a listán, ezért azt kérte a bíróságtól, hogy állapítsa meg a transzfer létrejöttét és kötelezze az alperest arra, hogy átvegye őt is. Hangsúlyozta, hogy munkavállalói képviselői minőségében az átvétele nagyobb fontossággal bírt volna, mint egy bármely más munkavállalóé, valamint az elbocsátásról nem tájékoztatták a munkavállalókat vagy a képviselőt, továbbá az elbocsátási kritériumokat egyáltalán nem tisztázták, hanem a felperes állítása szerint az átvett munkavállalók teljes mértékben önkényesen lettek kiválasztva. A korábbi gazdasági egység székhelye és a szolgáltatás, amelyet nyújtott, azonos az új vállalkozásával és az ő személeteiben, ami változott, az csak a gazdasági egység neve. Az alperes szerint a felperes kihagyásának oka az, hogy az új gazdasági egységen belüli szabad munkahelyek között nem található a felperes előző munkakörével azonos szabad állás. Az elsőfokú bíróság szerint nem jött létre transzfer a 2006. évi 67. számú törvény értelmében. A bíróság a döntését a következőkkel indokolta: nem jött

²⁸¹ A magánszemélyekkel kötött szolgáltatási szerződések is a helyi tanácsi határozat által kerültek átruházásra.

²⁸² Ld. Spijkers kritériumok

²⁸³ Sentința civilă nr. 883/CM Tribunalul Argeș

létre egy átruházási vagy összefonódási szerződés a felek között, hanem a folyamat egy közigazgatási döntés által valósult meg, amely előírta, hogy új munkaszerződések jöttek létre. A 2006. évi 67. számú törvény 5. cikkének 2. bekezdése szerint nem alkalmazhatóak ez előírások, amennyiben az átadó egy bírósági átszervezési vagy felszámolási eljárás alatt áll. A felperes fellebbezést nyújtott be a Pitesti Ítéltáblához.²⁸⁴ Az ítéltábla az elsőfokú bíróság döntését megsemmisítette, mivel a törvényszéki bírónak, aki az ügyben döntést hozott, mindkét szülője az alperes munkavállalója volt, így az EJEE 6. cikkének biztosítékait nem tartották be. A bíróság továbbá megállapította azt is, hogy jogutódlás történt az ügyben és a 2006. évi 67. számú törvény előírásait alkalmazni szükséges, valamint az elsőfokú bíróság helytelenül értelmezte ezen törvény 5. cikkének 2. bekezdését, amely az újjászervezés és felszámolás alatt álló gazdasági egységeket hivatott kizárni a jogutódlás szabályai alól. A bíróság teljesen szokatlan módon nem indokolta bővebben ezeket a megállapításokat, hanem úgy rendelkezett, hogy az újratárgyalás során ezeket vizsgálni és elemezni kell. Az ügy ismét visszakerült az Argesi Törvényszékhez, természetesen egy másik bíróhoz.²⁸⁵ Ebben a döntésben a bíróság több olyan részletre kitért, amelyeket az előző bíróságok figyelmen kívül hagytak. A 290/2009-es helyi tanácsi döntésben olyan megfogalmazások szerepeltek, amelyek az átruházási szándékra utalnak: „Pitesti Municipium hőenergia termelési, szállítási, elosztási és szolgáltatási tevékenységének folytatása céljából.” Az új gazdasági egység ugyanazokat az állóeszközöket kezeli, amelyeket az elődje és amelyeket a Pitesti Önkormányzat mint a javak tulajdonosa, átruház rá. Átveszi az összes jogot és kötelezettséget a fogyasztókkal kötött szerződésekben. Átveszi és kezeli a korábbi gazdasági egység nyilvántartásait. „Átveszi a munkavállalókat, megtartva a helyi tanácsi határozat által előírt munkaköröket.” Továbbá a bíróság megjegyezte azt is, hogy a hatályos törvények értelmében a közsférában történő alkalmazás esetén a munkavállalókkal kizárólag versenyvizsga vagy vizsga által lehet szerződést kötni, ami a jelen helyzetben nem érvényesült. Mindezek fényében a bíróság megállapította, hogy jogutódlás történt és helyt adott a felperes keresetének. A közsférában történő alkalmazásra vonatkozó érv nem állja meg a helyét, mivel itt – annak ellenére, hogy a gazdasági egységben többségi részvényes volt a Pitesti Önkormányzat – egy szolgáltatást nyújtó külön jogi személyről volt szó, amely nem látott el hatósági jogköröket. Mégis a bíróságnak abban igaza volt, hogy új munkaviszonyok létesítéskor – bármilyen státuszú munkáltatóról is van szó – jellemző a szerződéskötés előtti kompetenciák tesztelése és ez is arra utalt, hogy nem jött létre új munkaviszony, hanem a régi munkaviszony folytatódott az új munkáltatónál. Megjegyzendő,

²⁸⁴ DeciziaCivila 138/R-CM

²⁸⁵ SentintaCivila 931/2011 TribunalulArges

hogy az elsőfokú bíróság nem tárgyalta az újjászervezési és fizetéseképtelenségi eljárásra vonatkozó előírások alkalmazhatóságát, hanem elégségesnek tartotta a fentebb említett érveket a transzfer megállapításához. Az alperes fellebbezése által az ügy ismét a Pitesti Ítéltáblához került.²⁸⁶ Meglepő módon ebben a döntésben a bíróság úgy vélte, hogy nem történt átruházás és visszautasította a felperes keresetét. Az érvelés többnyire azonos az elsőfokú bírósági döntésben foglaltakkal és ugyanarra két érvre támaszkodott: nem jött létre transzfer, mivel az csak átruházási vagy összefonódási szerződés által történt ügyletekre alkalmazandó és jelen esetben egyikről sem volt szó. Továbbá az 5. cikk 2. bekezdés alapján a törvény előírásai nem alkalmazhatóak olyan esetben, amikor az átadó fél újjászervezési vagy fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, az ügyben pedig a Termoficare 2000 SA fizetéseképtelenségi eljárásának ténye megkérdőjelezhetetlen. Ez a döntés jogerős, így a munkavállaló által kezdeményezett eljárás végkifejlete az lett, hogy elutasították a keresetét, megállapították, hogy nem jött létre transzfer a két gazdasági entitás között.

A tényállás logikusabb bemutatása végett a két ügyet felcseréltem, annak ellenére, hogy időben fordítottan következtek egymás után, mivel az általam bemutatott első ügyben a tényállás és a jogutódlás a gazdasági egységek között jobban kirajzolódik. Az Európai Unió Bírósága által tárgyalt ügyek alkalmazhatósága szempontjából a második ügyre is hasonlóan érvényesek az első ügyben tárgyalt megállapítások, mivel a transzfer létezése szempontjából ugyanazok a kérdések merültek fel. A két ügy érdekessége értelemszerűen az, hogy a 2011-es ügyben gyakorlatilag azonos tényállás alapján utasították vissza jogerősen a transzfer megállapítását, míg 2018-ban már helyt adtak az érvelésnek. Az is meglepő, hogy ezt a tényállását eljárási szempontból nyolc bíróságon tárgyalták és ebből öt úgy vélte, hogy a transzfer megvalósult, míg három szerint nem valósult meg. Ugyanakkor az sem elhanyagolható, hogy a 2011-es jogerős döntésnek komoly gazdasági hatásai lettek volna, amennyiben megállapította volna a jogutódlást, mivel az alperes gazdasági egységével szemben az összes többi, körülbelül 400 elbocsátott munkavállaló előállhatott volna a továbbfoglalkoztatás igényével. A 2018-as döntés annak ellenére, hogy megállapította a jogutódlás tényét, csupán a juttatásokra jogosította fel az amúgy is továbbfoglalkoztatott munkavállalókat, valamint a 2009-es kollektív elbocsátás óta már letelt a hároméves elévülési idő, tehát az a 400 munkavállaló már nem indíthatott volna peres eljárást. Ez csak egy feltételezés, viszont úgy gondolom, hogy nem zárható ki annak lehetősége, hogy ez a gazdasági megfontolás is ténylegesen közrejátszott a bíróságok által meghozott döntésekben. Ami az

²⁸⁶ DeciziaCivila 1402/CM-R Curtea de Apel Pitesti

indokolásokat illeti, úgy vélem, hogy hiányosak, annak ellenére, hogy az ítéletek időpontjában már nagyon sok olyan Európai Unió Bírósága által hozott döntés létezett, amelyeket fel lehetett volna használni a tényállás elemzése során, ahogyan ezekről említést tettem a 2018-as ítélet említésekor és 2011-ben a bíróságoknak az EU jogot hatékonyan kellett volna ismerniük és alkalmazniuk. Ugyanakkor a két ügyben felhozott érvek szintjén annyi különbséget észlelhetünk, hogy a 2018-as ítélet említi a 23/2001-es irányelvet és az állóeszközök átvételét, viszont ez messze nem elégséges az ügy érdemi vizsgálatához az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata szempontjából.

3.6. Összegzés

A román ítélkezési gyakorlatban érzékelhető egyfajta diszkontinuitás és talán a legtalálóbban úgy lehetne jellemezni, hogy két kategóriájú döntéssel találkozhatunk: olyanokkal, amelyek hivatkoznak, figyelembe veszik az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát, ezzel együtt kiválóan értelmezik a belső jogszabályokat az irányelv tükrében. A másik kategória pedig egyszerűen a nemzeti jogszabályra szorítkozik, amelynek előírásait – amelyek nincsek összhangban az irányelvvel – szó szerint értelmezi. Következtetésként megállapítható, hogy a 2006. évi 67. számú törvény módosításra szorul, mivel a transzfer kizárólagos tulajdonátruházó jellegére vonatkozó előírást el kellene törölni, hiszen ez okozza a legtöbb problémát a gyakorlatban. Tekintettel a munkaügyekre szakosodott bírók és a kizárólag munkaügyekre szakosodott bírósági asszisztensek képzésére, valamint arra, hogy Romániában a törvényszék dönt elsőfokon munkaügyekben, elvárható az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatának alapos ismerete és ezen döntésekre való hivatkozás az indokolásokban. Ugyanakkor az ügyvédek szerepe sem elhanyagolható, mivel az általam megvizsgált ügyekben a legtöbb esetben ők sem hívták fel a bíróság figyelmét egyes sarkalatos kérdésekre. Azt is figyelembe kell vennünk, hogy a nyugat-európai államokhoz képest Romániában sokkal rövidebb múltra tekint vissza a jogutódlás intézménye, a kollektív szerződések, valamint a szakszervezetek szerepének hagyománya, továbbá az európai jogharmonizáció is sokkal később kezdődött el. A jövőre való tekintettel, talán a nemzetközi gazdasági egységek folyamatosan erősödő jelenléte fogja meghatározni a transzfer sorsát Romániában, mivel ezen gazdasági egységek esetén igencsak gyakori a tulajdonos személyében bekövetkező változás.

Európai Unió Bírósága ügyek

Sorszám	Megnevezés	Ügyszám	Link
1.	Wendelboe	19/83	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61983CJ0019&qid=1594212448321&from=HU
2.	Mikkelsen	105/84	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0105&qid=1594212358789&from=HU
3.	Abels	135/83	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61983CJ0135&qid=1594212505983&from=HU
4.	Botzen	186/83	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61983CJ0186&qid=1594212614455&from=HU
5.	Berg	144 és 145/87	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61987CJ0144&qid=1594212699181&from=HU
6.	Spijkers	24/85	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61985CJ0024&qid=1594213160472&from=HU
7.	Rask	209/91	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61991CJ0209&qid=1594213524669&from=HU
8.	Schmidt	392/92	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61992CJ0392&qid=1594213669195&from=HU
9.	Sützen	13/95	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61995CJ0013&qid=1594213742491&from=HU

10.	Henke	298/94	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CJ0298&qid=1594213813386&from=HU
11.	Ny Mølle Kro	287/86	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61986CJ0287&qid=1594213950182&from=HU
12.	Redmond Stichting	29/91	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61991CJ0029&qid=1594214013292&from=HU
13.	Merckx	171/94 és 172/94	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CJ0171&qid=1594214093598&from=HU
14.	Katsikas	132/91, 138/91 és 139/91	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61991CJ0132&qid=1594214203101&from=HU
15.	Europieces	399/96	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0399&qid=1594214294086&from=HU
16.	Industriebond FNV	179/83	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61983CJ0179&qid=1594214409728&from=HU
17.	d'Urso	362/89	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61989CJ0362&qid=1594214469025&from=HU
18.	Daddy's Dance Hall	324/86	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61986CJ0324&qid=1594214538556&from=HU
19.	Abler	340/01	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0340&qid=1594215155324&from=HU
20.	Albron Catering	242/09	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0242&qid=1594215234680&from=HU

21.	Alemo-Herron	426/11	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62011CJ0426&qid=1594215391897&from=HU
22.	Allen	234/98	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0234&qid=1594215616966&from=HU
23.	Ferreira da Silva	160/14	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62014CJ0160&qid=1594216145949&from=HU
24.	Güney-Görres	232/04 és 233/04	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0232&qid=1594216227256&from=HU
25.	Jouini	458/05	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62005CJ0458&qid=1594216451944&from=HU
26.	Jules Dethier	319/94	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CJ0319&qid=1594216759196&from=HU
27.	Kirtruna	313/07	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0313&qid=1594216961229&from=HU
28.	Klarenberg	466/07	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0466&qid=1594217032556&from=HU
29.	Küçükdeveci	555/07	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0555&qid=1594217108720&from=HU
30.	Stro Molle Akustik	48/94	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CJ0048&qid=1594217342066&from=HU
31.	Martin	463/09	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0463&qid=1594217551323&from=HU

32.	Mayeur	175/99	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61999CJ0175&qid=1594217647728&from=HU
33.	Osterreichischer Gewerkschaftsbund	328/13	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0328&qid=1594217729763&from=HU
34.	Oy Liikene Ab	172/99	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61999CJ0172&qid=1594217812175&from=HU
35.	P Bork International	101/87	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61987CJ0101&qid=1594217893152&from=HU
36.	Rotsart	305/94	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CJ0305&qid=1594217971491&from=HU
37.	Anches Hidalgo	173/96 és 247/96	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0173&qid=1594218056788&from=HU
38.	Scattolon	108/10	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62010CJ0108&qid=1594218125819&from=HU
39.	Amatori	458/12	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0458&qid=1594218125819&from=HU
40.	Werhof	499/04	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0499&qid=1594218411787&from=HU
41.	Collino	343/98	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0343&qid=1594218478290&from=HU

42.	UGT-FSP	151/09	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0151&qid=1594218526410&from=HU
43.	Accardo	227/09	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0227&qid=1594218592572&from=HU
44.	Temco	51/00	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62000CJ0051&qid=1594218645410&from=HU
45.	Hernandez Vidal	127/96, 229/96 és 74/97	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0127&qid=1594218690988&from=HU
46.	Asklepios	680/15 és 681/15	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1594218994777&uri=CELEX:62015CJ0680
47.	Juuri	396/07	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0396&qid=1594219051335&from=HU
48.	Spano	472/93	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0472&qid=1594219123106&from=HU
49.	Olasz Köztársaság c Bizottság	561/07	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0561&qid=1594219123106&from=HU
50.	Celtec	478/03	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62003CJ0478&qid=1594219320596&from=HU
51.	Unionen	336/15	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0336&qid=1594219364246&from=HU
52.	Smallsteps	126/16	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0126&qid=1594219407495&from=HU

53.	Aira Pascual	509/14	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62014CJ0509&qid=1594209477771&from=HU
54.	Somoza Hermo	60/17	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CJ0060&qid=1594209477771&from=HU
55.	Sigüenza	472/16	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0472&qid=1594209477771&from=HU
56.	Moreira	317/18	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0317&qid=1594209477771&from=HU
57.	ISS Facility Services NV	344/18	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0344&qid=1594209477771&from=HU
58.	Serviços e Tecnologia de Segurança SA	200/16	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0200&qid=1594209477771&from=HU
59.	Plessers	509/17	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CJ0509&qid=1594209477771&from=HU
60.	Dodić	194/18	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0194&qid=1594209477771&from=HU
61.	Grafe	298/18	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0298&qid=1594209477771&from=HU
62.	Piscarreta	416/16	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0416&qid=1594209477771&from=EN

63.	Delahaye	425/02	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0425&qid=1594209477771&from=HU
-----	----------	--------	---

Romániai Bírósági ügyek:

1. Decizia Civilă 1257/2007 Curtea de Apel Alba Iulia
2. Decizia Civilă 4912/R Curtea de Apel București
3. Decizia Civilă 656/2009 Curtea de Apel Alba Iulia
4. Decizia Civilă 1273 R/2009 Curtea de Apel Pitești
5. Sentința Civilă 6868/2019 Tribunalul București
6. Sentința Civilă 206/2017 Tribunalul Mehedinți
7. Sentința Civilă 2625/2018 Tribunalul Cluj
8. Sentința Civilă 195/2018 Tribunalul Mureș
9. Decizia Civilă 260/2018 Curtea de Apel Targu Mures
10. Decizia Civilă 328/A/2018 Curtea de Apel Targu Mures
11. Sentința Civilă 1341/PI Tribunalul Timis
12. Sentința Civilă 745/2011 Tribunalul Bacau
13. Decizia Civilă nr. 781/2012 Curtea de Apel Bacau
14. Sentința Civilă 165/2017 Tribunalul Dolj
15. Decizia Civilă nr. 1248/2017 Curtea de Apel Craiova
16. Sentința Civilă nr. 2402/2015 Tribunalul Argeș
17. Decizia Civilă nr. 1203/2016 Curtea de Apel Pitești
18. Decizia Civilă nr. 811/2017 Tribunalul Argeș
19. Decizia Civilă nr. 257/2018 Curtea de Apel Pitești
20. Sentința Civilă nr. 883/CM Tribunalul Argeș
21. Decizia Civilă nr. 138/R-CM Curtea de Apel Pitești
22. Sentința Civilă nr. 931/2011 Tribunalul Arges
23. Decizia Civilă nr. 1402/CM-R Curtea de Apel Pitesti