

Bokor-Szócs Izabella

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



Bokor-Szőcs Izabella

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

Bokor-Szőcs Izabella

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

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

2026

Referenți științifici:

Prof. univ. dr. Kokoly Zsolt

Prof. univ. dr. Vallasek Magdolna

Szaklektor: dr. Berke Gyula

Nyomdai előkészítés: Virág Péter

ISBN 978-606-37-3009-2

© 2026 Autoarea volumului. Toate drepturile rezervate.
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice mijloace, fără acordul autoarei, este interzisă și se pedepsește conform legii.

Universitatea Babeș-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelean
Str. B.P. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel.: (+40) 744 687 884
E-mail: editura@ubbcluj.ro
editura.ubbcluj.ro | libraria.ubbcluj.ro

TARTALOM

TÉZISEK.....	9
I. A kitűzött kutatási feladat összefoglalása.....	9
II. A kutatás módszerei, vizsgálati irányai és célkitűzései	10
II.1. A kutatás módszerei.....	10
II.2. Kutatási célkitűzések, hipotézisek	12
III. Az elért kutatási eredmények és azok hasznosítási lehetőségei	13
III.1. Elért kutatási eredmények.....	13
III.2. A kutatás hasznosítási lehetőségei	15
BEVEZETÉS.....	17
A kutatás aktualitása	18
Kutatási célkitűzések.....	21
Hipotézisek.....	21
I. RÉSZ: A GAZDASÁGI EGYSÉG ÁTRUHÁZÁSA AZ EURÓPAI MUNKAJOGBAN.....	23
1. Az európai munkajog kezdetei	23
2. Az irányelv keletkezésének körülményei.....	26
2.1. Előzmények.....	26
2.2. A Bizottság javaslata, a Parlament és a Szociális és Gazdasági Bizottság állásfoglalása.....	27
2.3. Az irányelv elfogadása és hatályba lépése.....	29
2.4. Az 1998-as évi módosítás	30
2.5. 2001-es évi kodifikáció lényeges változásai.....	33
3. Az irányelv hatálya	35
3.1. Személyi hatály	35
3.1.1. Ki a munkavállaló?.....	36
3.1.2. A köztisztviselők/ közalkalmazottak kérdése	39
3.1.3. Összegzés.....	44
3.2. Az irányelv tárgyi hatálya.....	44
3.2.1. Az identitását őrző gazdasági egység.....	45
3.2.1.1. A Spijkers-ügy értékelése	46
3.2.1.2. Az identitását őrző átruházott gazdasági egység melléktevékenységként.....	47
3.2.1.3. Cégcsoporton belüli identitás megőrzése	49
3.2.1.4. A gazdasági egységek jellegének jelentősége	50

3.2.1.5. Munkaerőn alapuló gazdasági egységek.....	52
3.2.1.5.1. A Schmidt-ügy értékelése	52
3.2.1.5.2. A Merckx-ügy: a Schmidt-tendencia folytatása	54
3.2.1.5.3. A Süzen-ügy mint fordulópont	55
3.2.1.5.4. A munkaerőn alapuló gazdasági egységek fogalmának konszolidációja.....	57
3.2.1.5.5. A szervezeti egység fogalma az átruházás előtt és után.....	61
3.2.1.5.6. A munkaerő kölcsönzésével foglalkozó gazdasági egységek átruházása.....	64
3.2.1.5.7. Összegzés.....	65
3.2.1.6. Eszközigenyes tevékenységek.....	67
3.2.1.6.1. Iskolapélda: az Oy Liikenne-ügy	67
3.2.1.6.2. A materiális javak átszállása. Tulajdon vagy használat?	69
3.2.1.6.3. Eszközigenyes gazdasági egység átruházása eszközök nélkül: a Grafe-döntés értékelése	74
3.2.1.6.4. Összegzés	77
3.2.1.7. Ügyfélkör átvétele.....	78
3.2.1.8. Tevékenység megszakítása.....	82
3.2.1.9. A gazdasági egység identitásának eleme: a tartósság.....	83
3.2.1.10. Összegzés – az identitását őrző gazdasági egység	84
3.2.2. Az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletek	86
3.2.2.1. A szerződés megszűnése.....	87
3.2.2.2. Kiszervezés és visszaszervezés	90
3.2.2.3. Közigazgatási döntés	91
3.2.2.4. Összegzés.....	95
3.3. Területi hatály	96
3.4. Időbeli hatály.....	97
4. Az irányelv által előírt jogkövetkezmények	98
4.1. Az átszállás időpontja	98
4.2. Ex lege átszállás.....	99
4.3. A munkajogviszony változatlan átszállása	100
4.4. Widerspruchsrecht.....	102
4.5. A gazdasági egység fogalmához kapcsolódó munkaviszony fogalma	104
4.6. ISS Facility Service-döntés	104
4.7. Egyetemleges felelősség	105
4.8. A munkaviszony megszüntetése.....	105
4.9. A kollektív szerződések	108
4.9.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának relevanciája a 2001/23/EK irányelv vonatkozásában	113
4.10. A munkavállalói képviselő sorsa az átruházás után.....	115
5. Az irányelv alkalmazása fizetésképtelenségi eljárásokban	117

5.1. A hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról szóló 2014/59/EU irányelv	126
5.2. Összegzés	127
6. Az ügyek hálózatvizualizációs ábrázolása	128
6.1. A kapcsolathálókról általában.....	128
6.2. Hálózatábrák alkalmazása az ügyekre	130
6.3. A módszertan leírása	131
6.4. Az ügyek presztízisének hálózati vizualizációja	133
6.5. Az ügyek egymásra gyakorolt hatásának, komplexitásának hálózati vizualizációja	139
6.6. Összegzés	144
II. RÉSZ: GAZDASÁGI EGYSÉGEK ÁTRUHÁZÁSA A ROMÁN JOGBAN.....	146
1. A román szabályozás.....	147
1.1. Történeti áttekintés.....	147
1.2. A munkavállalók helyzete a romániai privatizáció folyamatában	148
1.3. A Dacia és az Aro privatizálása. A siker és a sikertelenség közötti különbség.....	151
2. A munkavállalók jogai a gazdasági átruházás esetén a román szabályozásban.....	152
2.1. A Munka Törvénykönyvében található szabályok	152
2.2. A 67. számú 2006. évi törvény, amely az irányelv előírásait veszi át.....	155
2.3. Összegzés	165
3. A román bírói gyakorlat áttekintése.....	165
3.1. Közigazgatási átszervezés kizárása a szabályozás hatálya alól	166
3.2. A gazdasági egység átruházása az erre alkalmas jogügylet szempontjából.....	167
3.3. Az OMV Petrom-ügyek	171
3.4. A kollektív szerződések kérdése	174
3.5. Az ex lege átszállás	178
3.6. A Termoficare-ügyek	184
3.7. Összegzés	189
Hipotéziselemzés és <i>de lege ferenda</i> ajánlások.....	191
Európai Unió Bírósága-ügyek.....	194
Romániai bírósági ügyek.....	198
Felhasznált irodalom.....	199
FÜGGELÉK	203
A 2006. évi 67. számú törvény fordítása	203

TÉZISEK

I. A KITŰZÖTT KUTATÁSI FELADAT ÖSSZEFOGLALÁSA

Az európai munkajog (illetve az Európai Unió hivatalos dokumentumainak szóhasználatában: európai szociálpolitika) egy olyan különleges ágazatát képezi az európai normarendszernek, amely több jogterülettel is közvetlenül érintkezik. A munkajog uniós szintű szabályozása jelentős és hosszas folyamat nyomán kialakult (és változó) szociális és politikai háttérrel rendelkezik. Minden esetben, amikor közösségi/uniós munkajogi szabályokat vizsgálunk, emberi jogi (alapjogi), gazdasági jogi, versenyjogi (versenypolitikai), szociálpolitikai problémafelvetéseket és folyamatokat kell megfigyelnünk, mert ezek elemzése és elmélyítése során fogjuk igazán megérteni a munkajogi normák célját, rendeltetését. Az „öreg kontinens” történelmi és szociális hátterének köszönhetően színes palettát tud felmutatni a nemzeti munkajogi szabályozások viszonylatában, de ennek ellenére az Unió mégis képes bizonyos sarkalatos kérdésekben olyan közös nevezőket meghatározni, amelyek egyrészt minimális védelmet biztosítanak a munkavállaló számára, másrészt rögzítik a munkáltatói érdekek érvényesülésének kereteit is.

A hatvanas évek második felének Nyugat-Európájában az ún. tőkekoncentrációs folyamatok felerősödtek, s ennek a tőkekoncentrációnak egyes megnyilvánulási formái ami sok esetben azt eredményezték, hogy a munkahelyek (álláshelyek) instabilakká váltak. Derek Fraser brit történész a jóléti állam „welfare state” alakulását Angliában a következő képen foglalja össze: „A liberális, viktoriánus korban csírázott, gyermekkorát a kollektivisták és statikus pre- és poszt-világháborús időszakban érte el, az 1940-es évek univerzalizmusában megért, valamint az 1950-es és 1960-as évek konszenzusában és gördülékenységében teljes pompájában virágzott. Az 1970-es években hanyatlásnak indult, mint egy leveleit hullató rózsaszál.”

Annak ellenére, hogy az Európai (Gazdasági) Közösségnek évtizedekig nem volt *expressis verbis* felhatalmazása szociálpolitikai tárgyú jogszabályokat alkotni, erre mégis több esetben sor került. Ezt a hatásköri hiányt alátámasztotta az a felfogás, miszerint a közös piac kiegyensúlyozza magát, és a Római Szerződés létrehozásának időszakában az ún. Ohlin-jelentés arra a következtetésre jutott, hogy a szociális jogok harmonizációja nem előfeltétele a piaci integráció hatékonyságának. A hetvenes évekre ugyanakkor – számos politikai, illetve gazdaságpolitikai ok nyomán – egyre sürgetőbbé vált a közösségi szociálpolitikai jogalkotás iránti igény a korabeli válságjelenségek, az egyre növekvő munkanélküliség miatt, de nem utolsósorban a tagállamok munkajogában, szociálpolitikájában mutatkozó jelentős különbségek okán is, hiszen e különbségek relevánsan érintették a közös piac működését.

Az említett társadalmi és gazdasági folyamatok nyomán napjainkra az Európai Unió jogalkotásában számos olyan jogszabályt találhatunk, amely a munkajogi – individuális és kollektív – viszonyokat szabályozza. A „transzfer irányelv” első változata 1977-ből származik, majd az idők során számos átalakuláson ment keresztül, míg végül a mai formájában a 2001/23/EK irányelvként szabályozza a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítését.

Meglátásom szerint a transzfer irányelv az európai munkajogi jogharmonizáció olyan sarkalatos eleme, amelynek tüzetes áttekintése és vizsgálata fontos jogi problémákat vet fel napjainkban, mivel a tőkekoncentrációs folyamat és a gazdasági, piaci integráció erősebb, mint valaha. A multinacionális vállalatok virágkorában élünk, amelyek tízezreknek adnak munkát Európa-szerte, és ezek fúziói, vagy más szerkezeti átalakulásai is gyakoriak, a gazdasági igényeknek és a költségminimalizálásnak megfelelően. A transzfer irányelv fontosságát és aktualitását az Európai Unió Bírósága előtti számos ügy is jelzi, mivel az ún. átstrukturálási irányelvek (a transfer irányelv mellett a csoportos létszámcsökkentésről és a munkáltatói fizetéseképtelenségről szóló irányelvek) közül ennek kapcsán alakult ki a legátfogóbb ítélkezési gyakorlat.

Kutatásom során elsősorban áttekintettem az irányelv rendelkezéseit és az Európai Unió Bíróságának ehhez kapcsolódó ítéleteit, illetve azt a dinamikusan változó ítélkezési gyakorlatot, amely jellemzi a bírósági jogalkalmazást és a Bíróság változó vízióját a társadalmi és gazdasági folyamatok tükrében.

Alapképzési és mesterképzési tanulmányaimat a kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetem Jogi Karán folytattam, s alkalmam nyílt megismerni a román jogrend sajátosságait, ezért kutatásom folyamán megvizsgáltam a román jogalkotás és jogalkalmazás megoldásait a transzfer irányelv nemzeti jogba való átültetésére vonatkozóan, illetve olyan, a tárgykörhöz kapcsolódó problémákat, amelyek a román jogrendben merültek fel, és amelyeket a román jogrend sajátos módon kezel, ideértve az ehhez kapcsolódó nemzeti ítélkezési gyakorlatot is.

II. A KUTATÁS MÓDSZEREI, VIZSGÁLATI IRÁNYAI ÉS CÉLKITŰZÉSEI

II.1. A kutatás módszerei

A doktori értekezés által vizsgált témakör két fontos részre tagolhatóságára tekintettel a kutatás két fázisban és két különböző módszer segítségével zajlott.

Az első rész az Európai Unió Bíróságának ítéleteit vizsgálja, tárgykörök szerint rendszerezi. Ennek célja az egyes tárgykörökben az ítélkezési gyakorlat időbeli alakulásának (változásának) bemutatása. Ennek indokoltságát az támasztja alá, hogy a transfer irányelvnek napjainkra – amint említettem – rendkívül széleskörű bírói gyakorlata alakult ki.

A bevezető, elméleti részeket követően az európai ítélkezési gyakorlat vizsgálatát az irányelv hatálya szerint tagoltam, a személyi hatályt, tárgyi hatályt, időbeli és területi hatályt vizsgáltam, majd az irányelv által előírt jogkövetkezményekhez és a fizetési képzetlenségi eljárás problematikájához tartozó ügyeket vizsgáltam. Minden kérdéskör alfejezetei vagy egy-egy meghatározó ügyhöz kapcsolódnak, vagy pedig egy bizonyos – a bírói gyakorlatban kialakult – tematikához, amely csoportosítani tudja az oda tartozó bírósági ítéleteket. A kutatás során több mint 60 ítéletet dolgoztam fel, amelyeket az Európai Unió Bírósága hozott meg az 1970-es évektől kezdve napjainkig. Az ítéleteket csoportosítottam tárgykörük szerint, és célom olyan következtetés(ek) levonása volt minden esetben, amely(ek) az Európai Unió Bíróságának akár konstans, akár az évek során dinamikusan változó álláspontját határozza (határozzák) meg egy adott tényállás kontextusában. Az ügyekhez, illetve a bizonyos tematikákhoz kapcsolódó magyar és idegen nyelvű szakirodalmat is áttekintettem. A kutatásom során támaszkodtam a trier-i európai munkajogi intézet könyvtárában végzett többhetes kutatási munkára, mivel az intézetben található az európai munkajogi szakirodalom legkomplexebb gyűjteménye, a hetvenes évektől kezdődően napjainkig. Itt olyan angol és német nyelvű művekre támaszkodtam, amelyeknek jelentős európai munkajogi vonatkozásai vannak. A magyar szakirodalom áttekintése a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán található anyag alapján történt. Az anyaggyűjtés legnagyobb része közvetlenül koronavírus járvány előtti időszakra tehető, majd ezután túlnyomórészt az interneten elérhető digitalizált forrásokat használtam.

A munka két fő része között átmenetet képez egy talán „kakukktojásnak” nevezhető fejezet, amely egy jogi tematikájú kutatástól idegennek tűnhet. „Az ügyek hálózati vizualizációs ábrázolása” című fejezet a klasszikus, a hagyományos módszerekkel folyó kutatás közben született. Az Európai Unió Bírósága által vizsgált ügyek elemzésekor figyelemreméltónak találtam az ezek között fennálló intenzív kapcsolatot. Az egyes döntések fontosságát, jelentőségét a Bíróság ítélkezési gyakorlatában a hálózatok segítségével próbáltam megállapítani és bemutatni (ábrázolni).

A különböző társadalmi jelenségek, kutatási eredmények hálózattal való ábrázolása napjainkban egy olyan kutatási technika, amely új szemléletet képes mutatni és új eredményekre képes rávilágítani. A jog területén eddig még nem alkalmazták ezt a módszert, így a munka ezen részében megkíséreltem bemutatni a hálózatábrázolás alkalmazását a bírósági döntések rendszerében. Egyes döntések kiemelkedő jelentőségét vagy komplexitását nehéz, vagy talán lehetetlen is objektív módon meghatározni, ám a hálózatok bemutatásának segítségével mégis betekintést kaphatunk abba, hogy az ügyek egymáshoz való viszonya terén, melyek azok az ítéletek, amelyek, illetve amelyek alapvető tételei csomópontként jelennek meg. Érdekesnek tartottam azt is megvizsgálni, hogy a szakirodalom által „sorsfordítónak” tartott ügyek hogyan helyezkednek el a hálózatokban: ténylegesen kiemelt szerepet visznek-e az objektív (számszerűsített) vizsgálat eredményei alapján is.

A bírósági döntések vagy esetleg különböző jogszabályok hálózatábrázolásának módszere – úgy vélem – a jövőben is jó eszköz lehet annak kimutatására, hogy az egyes ügyek, egyes jogszabályok mennyire kapnak fontos szerepet a „nagy képben”, illetve az alkalmazott ábrázolás segítségével megválaszolásra kerülhet az is, hogy az egyes csoportok hagyományosan módszerekkel vizsgálva miért emelkednek ki a többiek közül.

Két külön vizsgálatot végeztem el a hálózatok létrehozása céljából. Az egyik vizsgálat az ügyek presztízsét, a második pedig az ügyek befolyását méri.

A kutatás második részében a romániai tételes jogi szabályozást és az ítélkezési gyakorlatot vizsgáltam elsősorban azzal a céllal, hogy feltárjam azt, hogy a nemzeti törvényhozó, illetve a bíróságok mennyire ismerik és mennyire alkalmazzák az Európai Unió Bíróságának az irányelv alkalmazásához kapcsolódó ítéleteit, az azokban megfogalmazott jogtételeket. Ennek megismerése érdekében elsősorban a román nemzeti munkajogi szabályokat vizsgáltam, illetve azt, hogy az irányelv nemzeti jogba való átvétele körében milyen problémák merültek fel, és azok megoldásra kerültek-e a jogalkotási folyamatban, vagy sem.

A romániai szakirodalmat a kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetem könyvtárában tekintetem át, valamint az ítélkezési gyakorlatot az erre országosan létrehozott digitalizált felületeken vizsgáltam. Céлом az volt, hogy minden olyan bírósági ítéletet felkutassak és áttekintsek, amely kapcsolódik az irányelv tárgyköréhez, valamint az, hogy az egyes ügyekben megjelent tényállás alapos megismerése és elemzése nyomán reflektáljak a hasonló európai bírósági ügyekre és ennek tükrében megállapíthassam, hogy a nemzeti bíróságok milyen intenzitással (milyen mennyiségben, milyen módon) alkalmazzák az európai jogot a tárgykörben.

II.2. Kutatási célkitűzések, hipotézisek

A munka megalapozására szolgáló doktori kutatás tervezése során az alábbi kutatási célkitűzések kerültek meghatározásra:

- a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkavállalók igényei védelme problémakörének besorolása az európai szociálpolitikai és munkajogi szabályozás kontextusában,
- az Európai Unió Bírósága ítéleteinek vizsgálata a 2001/23/EK irányelv hatályossági szempontok szerinti vizsgálata,
- a legfontosabb ügyek (ítéletek) kiemelése és az ezek körébe tartozó többi ügy együtt történő értelmezése tárgykörökre bontva,
- az Európai Unió Bíróságán tárgyalt ügyek fontosságának objektív módon történő mérése a hálózatábrázolás módszerével,
- a munkavállalók védelmének a munkáltató személyében bekövetkező változás eseteire vonatkozó román szabályozás áttekintése és annak megállapítása, hogy az átvétel során milyen alapvető jellegű problémák merültek fel,

- a tárgykörhöz kapcsolódó román bírósági ítéletek vizsgálata a nemzeti szabályozás és az európai szabályozás tükrében.

A fent meghatározott kutatási célkitűzések elérése és a választott témakör érdemi vizsgálata érdekében, a kutatás során az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg.

- A munkavállalók igényeinek a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén való megóvása tárgykörének bírósági értelmezése az idők során (közel fél évszázados időszakban) lényeges átalakuláson ment keresztül.
- Jól azonosítható néhány olyan sarkalatos jelentőségű ügy, amely fordulópontot jelentett az irányelv értelmezése és alkalmazása szempontjából.
- Az ügyek hálózatban való objektív ábrázolása igazolja az egyes ügyek lényegességét, jelentőségét, és az ábrázolás időrendben képes bemutatni az ügyek által felvázolt problémakörök dinamikáját.
- Az irányelv átvétele a román jogrendbe nem volt zökkenőmentes és olyan ellentmondásokat eredményezett, amelyek mai napig nem kerültek feloldásra.
- A romániai bírósági ítéletek vizsgálata által nyilvánvalóvá válik, hogy a szabályozási problémák mellett az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatának alkalmazása is kihívást jelent a nemzeti bíróságok számára.
- A munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén olyan tárgykör, amely rendkívül változatos tényállásokban merül fel, és amely folyamatos dinamikus ítélkezési gyakorlatot generál akár európai, akár nemzeti szinten.

III. AZ ELÉRT KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉS AZOK HASZNOSÍTÁSI LEHETŐSÉGEI

III.1. Elért kutatási eredmények

A könyv struktúráját követve a következő megállapításokat sikerült tenni az egyes kutatási pontok vizsgálatának eredményeként.

1. Az irányelv személyi hatályával kapcsolatosan indokolt volna a munkavállalói státusz egységes meghatározása, amely meghatározás kiterne a közszférában dolgozóakra is. Így elkerülhetővé válnának az egyes tagállamok közti jogalkalmazási eltérések. Ugyanakkor a közszférában dolgozók jogállása az egyes tagállamokban alapvetően eltérően került szabályozásra. Itt említhető a közalkalmazottak különböző kategóriákra való felosztása és az ezekre vonatkozó eltérő szabályok alkalmazása. A közszférára tekintettel nehézkesnek látom egy olyan általános meghatározás kialakítását, amely feloldaná az irányelv alkalmazása során felmerült munkavállalói státuszra vonatkozó értelmezési problémákat.
2. Az irányelv tárgyi hatálya szempontjából a „gazdasági egység” fogalma a következő jellemzőket mutatja: a gazdasági egység egy személyek és (materiális és immateriális) javak felhasználásával megvalósuló szervezett gazdasági tevé-

kenység céljából működik. A gazdasági egység lehet quasi közhatalmat gyakorló szervezet is, amennyiben gazdasági tevékenységet (is) folytat. A gyártási (termelési, szolgáltatási) tevékenységet folytató gazdasági egységek esetében a materiális és immateriális javak átruházása a tényállás lényeges (mellőzhetetlen) eleme, ide tartozik a know-how is, ezzel együtt azonban nem szükséges a javak összegének (teljes körének) átvétele. Nem elégséges a tényállás megvalósulásához egyes eszközök és/vagy egyes munkavállalók átvétele anélkül, hogy ezek valamilyen szervezett egységként jelennének meg.

3. A transzfer jogügyletének megvalósítása szempontjából az átadó és átvevő vállalkozás (munkáltató) közötti közvetlen szerződéses viszony hiánya nem jelent akadályt az irányelv alkalmazhatósága terén. Azt is megállapíthatjuk továbbá, hogy a jogügylet tulajdonátruházó célja sem jelent követelményt ezekben az esetekben. A közvetlen szerződéses átruházás hiányában az eddigi ítélkezési gyakorlatból kétféle jogügylet-típus körvonalazódik: a transzfer egy létező szerződés felmondása következtében az addig szolgáltatást nyújtó fél (átadó) és az új 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 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.
4. 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 bekerültek az új (2001. évi) irányelv szövegébe és ettől fogva megoldottnak látszik a fizetéseképtelenségi eljárások kérdésköre. Mégis az ezredforduló után a tízes években ismét előkerült a probléma, és úgy gondolom, hogy a Smallsteps-ügy az, amelyben ténylegesen újszerű gondolatok merülnek fel olyan szempontból, hogy egy végelszámolási eljárás során megvalósult 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.
5. A hálózatvizualizációs módszer általi vizsgálat új perspektívába tudja helyezni a kutatásokat egy olyan, látszólag szubjektív témában, mint a bírósági döntések. A megszokott módszertannal zajlott érdemi elemzésekhez képest azt kíséreltem meg, hogy a döntések egymáshoz való viszonyát vizsgáljam, és ezáltal állapítsam meg azt, hogy meghatározott kritériumok alkalmazása és az egymásra való hivatkozás segítségével milyen kép körvonalazódhat. A döntések egymáshoz való viszonya is alátámasztja az ügyek érdemi vizsgálatát és a Bíróság által hasz-

nált hivatkozások kiszűrésének segítségével releváns kép alkotható egyrészt az ügyek „népszerűségéről”, másrészt az ügyekben felmerülő problémák „komplexitásáról”.

6. A romániai szabályozásban a gazdasági egységek átruházása törvényi tényállásának meghatározása hiányos. 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 hasznosítási céltól függetlenül.” E meghatározás fényében egyértelművé válik, hogy a közhatalmat gyakorló intézmények átszervezése esetében nem alkalmazható a törvény. Úgy gondolom, hogy az említettek mellett egy másik oka is lehet annak, hogy a román törvényhozó nem zárta ki expressis verbis a közigazgatási átszervezés esetét. A román jogi terminológia folytán, amelyet a gazdasági egység átruházása meghatározásában használ, egyértelműnek tekintette azt, hogy a közigazgatási szervek közigazgatási funkcióinak átszervezése nem sorolható a törvényi tényállás hatálya alá. A gazdasági egység átruházása hiányos meghatározását a jogügylet megvalósításának lehetséges formái kísérik. E körben 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, azt, hogy amennyiben a „cesiune” fogalmat használja, ez kizárja a közigazgatási átszervezés lehetőségét.
7. A román ítélkezési gyakorlatban érzékelhető egy diszkontinuitás, amit úgy lehetne jellemezni, hogy két kategóriájú ítélettel találkozhatunk. Egyrészt olyanokkal, amelyek figyelembe veszik az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatát, hivatkoznak az ítéletekre, ezzel együtt kiválóan értelmezik a belső jogszabályokat az irányelv tükrében. Másrészt olyanokkal, amelyek kizárólag a nemzeti jogszabályra hivatkoznak, amelynek előírásait – amelyek nincsenek összhangban az irányelvvel – szó szerint értelmezik. A 2006. évi 67. számú Törvény módosításra szorul, mivel a transfer kizárólagos tulajdonátruházó jellegére vonatkozó előírást el kellene távolítani, hiszen ez okozza a legtöbb nem megfelelő döntést a gyakorlatban.

III.2. A kutatás hasznosítási lehetőségei

A kutatás elsődleges hasznosítási lehetősége a munkavállalók igényeinek a munkáltató személyében bekövetkező változáskor való védelme körében felmerülő jogi problémák azonosíthatósága és ezek értelmezésének megkönnyítése. Akár egy probléma-

mentesen zajló ügylet esetén is könnyen azonosítható az a tényállás, amely legközelebb áll az adott az európai munkajogi helyzethez, de természetesen egy bírósági ügy kapcsán is könnyen kereshető az Európai Unió Bíróságának azon ítélete, amely akár a bírók, akár az ügyvédek számára hasznos lehet. Ugyanakkor a meghatározott tényállások és ügyekhez kapcsolódó aktuális magyar, román, angol és német nyelvű szakirodalom is mindenhol megjelenik, így ha az olvasó nem is ért egyet a levont következtetésekkel, könnyen találhat olyan műveket, amelyek alátámasztják nézeteit vagy akár bővebben tárgyalják az adott kérdéskört.

Másodlagosan az ügyek hálózatban való ábrázolása az a része a munkának, ami egy teljesen szokatlan perspektívából mutatja meg a vizsgált témakört. A jog területén eddig még nem alkalmazták ezt a módszert, így a kutatás során megkísértem bemutatni a hálózatábrázolás 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 viszonyában melyek azok az ügyek (ítéleti jogtételek), amelyek csomópontként jelennek meg. Figyelemre méltónak tartottam annak vizsgálatát is, hogy a szakirodalom által „sorsfordítóknak” tartott ügyek hogyan helyezkednek el a hálózatokban, valóban rendelkeznek-e kiemelt szereppel az objektív vizsgálat nyomán is.

Véleményem szerint a bírósági döntések vagy esetleg különböző jogszabályok hálózatábrázolásának módszere a jövőben is egy jó eszköz lehet annak kimutatására, hogy az egyes ügyek, egyes jogszabályok mennyire kapnak jelentősebb szerepet a „nagy képben”, illetve az alkalmazott ábrázolás segítségével megválaszolásra kerülhet az is, hogy az egyes csomópontok hagyományos módszerekkel vizsgálva miért emelkednek ki a többiek közül.

BEVEZETÉS

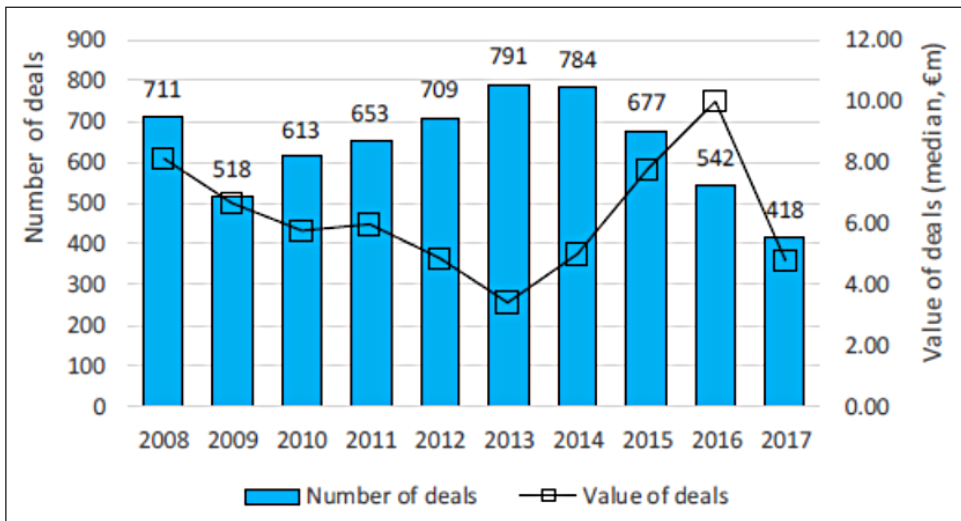
A könyv témaköre a 23/2001/EK irányelv által felvetett problematikus kérdések vizsgálata az Európai Unió Bírósága által hozott ítéletek szempontjából. A második rész az kívánja tárgyalni, hogy az Európai Unió egyik tagállamának, Romániának hogyan sikerült átvenni az irányelvet a nemzeti szabályozásba, illetve a nemzeti bíróságok miként alkalmazzák a rendelkezéseket. Az említett munkajogi irányelv aktualitása megkérdőjelezhetetlen, mivel a gazdasági fejlődésnek köszönhetően egyre több gazdasági egység esetén változik a munkáltató személye. Ehhez lényegesen hozzájárul az is, hogy lényeges gazdasági szektorokban, mint például az információtechnológia vagy a pénzügyi szektor, a munkavégzés elektronikus térbe került át, valamint a munkanyelv egységesen az angol lett. Ezek a változások felemelnek néhány olyan korlátot, amelyek a gazdasági egységeket bizonyos helyhez kötöttségre kényszerítették, azt értve itt, hogy már egyáltalán nem jellemző az, hogy egy bizonyos vállalat székhelye ugyanazon államban legyen, mint a tényleges tevékenysége és a munkavállalói. Ez a jelenség pedig egyértelmű táptalaja annak, hogy az átadások, átvételek, tulajdonos cserék vagy bármilyen tranzakció, ami alkalmas a munkáltató személyének megváltozására irányul, gyakrabban és könnyebben megvalósuljanak. A munkáltató változását természetesen elsősorban gazdasági ügyletként lehet vizsgálni, viszont az ilyen jellegű tranzakciók szerves részei a munkavállalók sorsa, mivel gazdasági szempontból sem érdektelen, hogy egy vállalat megvásárlásakor az új tulajdonos elbocsájtja-e a régi munkavállalókat vagy pedig tovább kell foglalkoztassa őket, illetve milyen körülmények között. Néhány statisztikai adat segítségével lehet annak a megértésére, hogy milyen mértékeket ölt az Európai Unió gazdaságában a gazdasági egységek irányításának változása. Anélkül, hogy részletesebben átvizsgálnánk a bevezető részben a statisztikai adatokat, átlagban az Európai Unióban évente 450 000 gazdasági egység és kétmillió munkavállaló kerül át új irányítás alá.¹ Ennek értelmében különös jelentőséggel bír az irányelv, amely a munkavállalók védelmét tűzi ki célul a fentebb említett esetekben, hiszen nagyságrendileg munkavállalók milliói szembesülnek azzal, hogy egyik napról a másikra munkáltatójuk változik és ez a munkaviszonyuk szempontjából változásokkal járhat.

1 https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/transfer-businesses_en, 27. 02. 2023.

A KUTATÁS AKTUALITÁSA

Annak, hogy a gazdasági egységben az irányításváltás megvalósuljon elsősorban gazdasági megalapozottsága kell legyen. Másként, ha egy jövőbeli munkáltató szeretné átvenni egy vállalat irányítását (bármilyen jogügylet segítségével és bármilyen jogcímen)² az esetek legnagyobb részében gazdasági haszonszerzés a cél.³

Az alábbiakban egy olyan grafikont láthatunk, amely a határokon átnyúló fúziós és felvásárlási tranzakciók számát és értékét mutatja EU-28 szinten a kis- és középvállalkozások körében 2008 és 2017 között.⁴



Egy másik táblázatban pedig a határokon átnyúló fúziós és felvásárlási tranzakciók számát láthatjuk tagállamokra bontva a kis és középvállalkozások körében 2015 és 2017 között, valamint aszerint, hogy mely állam hány tranzakciónak a forrásállama, illetve célállama.⁵

- 2 Azon jogügyletek körét, amely által megvalósulhat a munkáltató személyének változása, a könyv a későbbiekben tárgyalja. Leggyakoribb a tulajdon átruházása, de szóba jöhet bérleti szerződés, közigazgatási átszervezés stb.
- 3 Kivételesen említeném a gazdasági tevékenységet nem folytató, nonprofit szervezetek átruházását, amely szintén az irányelv hatálya alá tartozik és az EUB is tárgyalt róla (Redmond Stichting).
- 4 European Commission, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Improving the evidence base on transfer of business in Europe: annex C: case study on the cross-border dimension of business transfers, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2826/94014>.
- 5 European Commission, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Improving the evidence base on transfer of business in Europe: annex C: case study on the cross-border

Country	Number of cross-border SME M&A from 2015-2017							
	by host Member State				by source Member State			
	Intra-EU	Extra-EU	Total	Ranking	Intra-EU	Extra-EU	Total	Ranking
ES	367	378	745	1	45	6	51	11
UK	160	348	508	2	232	63	295	1
DE	121	123	244	3	215	29	244	2
PL	145	59	204	4	27	4	31	15
FR	81	120	201	5	172	18	190	3
NL	107	68	175	6	148	10	158	6
CZ	106	50	156	7	16	1	17	18
SE	78	72	150	8	147	33	180	4
EE	37	97	134	9	12	1	13	21
FI	54	62	116	10	54	4	58	9
IT	53	34	87	11	58	5	63	8
DK	56	29	85	12	47	2	49	13
BE	52	25	77	13	78	8	86	7
BG	33	37	70	14	5		5	23
AT	27	18	45	15	45	9	54	10
RO	23	10	33	16	4		4	25
PT	20	11	31	17	21	2	23	17
IE	16	13	29	18	50		50	12
LU	15	12	27	19	145	14	159	5
HU	17	8	25	20	8	1	9	22
LV	19	5	24	21	4	1	5	24
SI	11	8	19	22	1	1	2	27
SK	13	4	17	23	27		27	16
LT	11	2	13	24	14		14	19
HR	8	4	12	25	2	1	3	26
CY	5		5	26	45	3	48	14
MT	2	3	5	27	13	1	14	20
EL					2		2	28

Az Európai Unióban számos olyan intézkedés született az évek során, amely ösztönözi próbálja a gazdasági egységek irányításváltását, illetve a folyamatot megkönnyíteni hivatott. A Bizottság első ajánlása 1994-ben született,⁶ melynek célkitűzései között az áll, hogy a tagállamok egy olyan jogi környezetet hozzanak létre, amely elősegíti gazdaságilag (adózási körülmények) a transzfert, valamint egyszerűsítsék az ide kapcsolódó eljárásokat. 2003-ban a Bizottság egy kiadványt is készített, amely címe „Vállalkozások átadásának segítése. Intézkedések »jó gyakorlati útmutatója«. A vállalkozások átadásának támogatása új tulajdonba kerülés esetén”.⁷ Az időrendi sorrendben ezt követő Bizottsági közlemény⁸ 2006-ban született és tartalmát tekintve felvázolja a gaz-

dimension of business transfers, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2826/94014>.

6 94/1069/EC: Commission Recommendation of 7 December 1994 on the transfer of small and medium-sized enterprises

7 file:///C:/Users/Asus/Downloads/transfer-brochure-en_3625.pdf, 01. 03. 2023.

8 A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK a Közösség növekedést és foglalkoztatást célzó liszaboni programjának végrehajtásáról Vállalkozások átadása – folyamatosság és megújulás.

dasági egységek átadását jellemző legfontosabb kérdésköröket. A jelenség mértékével indít és már a bevezetésben leszögezi, hogy az „európai vállalkozások egyharmada áll átadás előtt”, valamint a gazdasági jelentőség szempontjából a közlemény azon megállapítása sem elhanyagolható, miszerint egy új vállalkozás átlagban két munkahelyet biztosít, míg egy átadott vállalkozás ötöt, valamint az átadott vállalkozások hosszútávon sikeresebbek mint az újan létrehozott vállalkozások.⁹ Ugyanakkor az a lényeges gondolat is megfogalmazódik, miszerint célszerű lenne ugyanolyan kormányzati támogatásokkal segíteni az átadás folyamatát, mint az új vállalkozások alapítását, mivel ezen ügylet is hasonló módon serkenti a gazdaságot. Az Európai Unió legutóbbi olyan intézkedése, amely érinti és elősegíti a gazdasági egységek irányításának átadását-átvételét, a COSME Program, amely keretein belül az Invest EU kezdeményezés olyan kis és középvállalkozásokba való befektetési lehetőségeket kínál, amelyek a transzfer által jöhetnek létre.¹⁰ Ugyanakkor 2020-ban az Európai Bizottság egy kutatást indít a gazdasági egységek átruházásával kapcsolatban a kis- és középvállalkozások körében, melynek célja, elsősorban megállapítani azokat a nehézségeket, amelyekkel egy átadáskor szembe kell nézniük a vállalkozásoknak, másodsorban pedig olyan intézkedéseket kezdeményezni, amelyek feloldhatják ezeket a problémákat. A kutatás egy kérdőív kitöltésével valósult meg, amely a kis- és középvállalkozások átadással kapcsolatos terveit vizsgálta, az átadás körülményeit és az ezt befolyásoló tényezőket, valamint természetesen rákérdezett a vállalkozás jelenlegi tevékenységére, méretére, irányítására.¹¹ A könyv célja ugyan nem a gazdasági egységekben történő irányításváltást vagy jogutódlást gazdasági jelenségeként vizsgálni, viszont érdemes a jogi környezetből kitekinteni, annak érdekében, hogy felmérhessük a vizsgált szabályozás fontosságát, jelentőségét, gyakorlati hasznát és aktuális jellegét. A munkavállalók jogi helyzete a gazdasági egységekben történő irányításváltáskor egyértelműen egy aktuális kérdéskör, amint a fentebb bemutatott adatok is ezt alátámasztják, munkavállalók százezreit érinti évente ez a jelenség. Továbbá a munkavégzés egyre több esetben határokon átnyúló. Manapság már senki sem lepődik meg azon, hogy egy magyar nemzetiségű, németországi állampolgársággal és lakcímmel rendelkező informatikus egy görög szigetről dolgozik, míg munkáltatója egy Franciaországban bejegyzett információtechnológiával foglalkozó cég, aki egy amerikai repülőgép gyártó vállalatnak készít szoftvereket, majd a repülőgépeket gyártó cég úgy dönt, hogy maga szeretné tovább foglalkoztatni az IT-cég azon munkavállalóit, akik eddig is a szoftvereket készítették neki. A leírt tranzakció olyan jogi problémákat vet fel,

9 A BEST-projektjelentésből származó, a kis- és középvállalkozások átadásáról szóló következtetések, 2002. május.

10 https://investeu.europa.eu/what-investeu-programme/investeu-fund_en, 01. 03. 2023.

11 European Commission, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Improving the evidence base on transfer of business in Europe: annex C: case study on the cross-border dimension of business transfers, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2826/94014>.

amelyeket az Európai Unió Bírósága többször is tárgyalt már, illetve az idők során az ítéletekben megfogalmazottak sarkalatos változásokon mentek keresztül.

KUTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK

A tervezés során az alábbi kutatási célkitűzések kerültek meghatározásra:

1. A munkavállalók védelmének a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén problémakörének besorolása az európai szociálpolitikai és munkajogi szabályozás kontextusában. Történeti áttekintés és társadalompolitikai körülmények vizsgálata által sikerülhet mélyebben megérteni a szabályozás szükségességét.
2. A 23/2001/EK irányelv hatálya szerinti vizsgálata az Európai Unió Bírósága előtt felmerült ügyeknek. A kutatás célja az irányelv kontextusában született ügyeket szemlézni és rendszerezni ezeket valamilyen közös kritériumrendszer szerint.
3. A legbefolyásosabb, legkomplexebb vagy sorsfordító ügyek kiemelése és az ezek köré csoportosuló többi ügy együtt történő értelmezése tárgykörökre lebontva.
4. Az Európai Unió Bíróságán tárgyalt ügyek fontosságának objektív módon történő mérése a hálózatábrázolás módszerével.
5. A kutatás második része a romániai munkavállalók védelmének a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére vonatkozó szabályozás áttekintése és annak megállapítása, hogy az irányelv átvétele során milyen jellegű problémák merültek fel, valamint melyek azok a hibák, amelyek kihatással lehetnek és vannak az irányelv céljának helyes alkalmazása szempontjából.
6. A romániai kapcsolódó bírósági ítéletek vizsgálata a nemzeti szabályozás és az európai szabályozás tükrében, megvizsgálva minden ítéletet aminek alapjául az irányelv szolgált, csoportosítva ezeket, illetve pontszerűen kiemelve azokat a jogalkalmazási mulasztásokat, amelyek egyrészt az irányelv téves átvételének köszönhetőek.

HIPOTÉZISEK

A fent meghatározott kutatási célkitűzések elérése és a választott témakör érdemi vizsgálata érdekében, a kutatás során az alábbi hipotézisek kerültek megfogalmazásra:

1. A munkavállalók védelmének a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén tárgykörének bírósági értelmezése az idők során lényeges átalakuláson ment keresztül, annak ellenére, hogy az átruházás intézményét sarkalatosan megváltoztató módosítások nem születtek, hanem a Európai Unió Bíróságának döntései során változott egyes terminusok értelmezése.

2. Jól azonosítható néhány olyan sarkalatos ügy, amely fordulópontot jelent az irányelv értelmezése szempontjából és ezek köré sorolható a többi ügy is, amelyekre hatással vannak ezen ügyek.
3. Az ügyek hálózatban való objektív ábrázolása igazolja az egyes ügyek lényeges voltát és időrendi sorrendben képesek mutatni az ügyek által felvázolt problémakörök dinamikáját. Nem csak szubjektív, empirikus módon tudjuk ezeket a jelenségeket értelmezni, hanem egy emberi olvasattól teljesen független rendszer is meg tudja állapítani ezen összefüggéseket.
4. Az irányelv átvétele a román jogrendbe nem volt zökkenőmentes és olyan ellentmondásokat eredményezett, amelyek mai napig nem kerültek feloldásra. Az irányelvet átvevő törvény nem felel meg egyes helyeken az irányelv által elvártaknak.
5. A romániai bírósági ítéletek vizsgálata által nyilvánvalóvá válik, hogy a szabályozási problémák mellett az európai unió bíróságának ítélkezési gyakorlatának alkalmazása is kihívást jelent a nemzeti bíróságok számára.
6. A munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén egy olyan tárgykör, amely változatos tényállásokat tud eredményezni, és amely folyamatos dinamikus ítélkezési gyakorlatot generál akár európai, akár nemzeti szinten.

A hipotézisvizsgálat, avagy a felállított hipotézisek igazságértékének megállapítása úgy történik, hogy az egyes hipotézisekhez kapcsolódó tárgykörben „mintát veszünk”, az a könyvben az Európai Unió Bírósága előtt született ítéletek vizsgálatát jelenti, majd a következtetések által megállapítjuk, hogy igaz a felvetésünk vagy sem, esetleg új hipotézisek megfogalmazására enged teret.

Az összes hipotézis alapos körbejárása által, átfogó képet kaphatunk a munkáltatói jogutódlás tárgyköréről, úgy szubjektív rendszerezés, elemzés, mint objektív matematikai eszközök által, nemzetközi és nemzeti téren. Ez lévén a könyv fő célja.

A román jogszabályok egy része nem elérhető magyar nyelven, ezért saját fordítást csatoltam függelékben, a könyvben erre hivatkozom. A Munka Törvénykönyvének fordítása elérhető volt magyarul, így a két cikkely, amely a munkáltatói jogutódlásra vonatkozik, tartalmazza a lényeges terminusokat. A 2006. évi 67. számú törvény magyar nyelvű fordítását saját magam készítettem. Hasonlóan, a román bírósági döntésekből kiragadott részletek fordítása is saját munkám.

I. RÉSZ: A GAZDASÁGI EGYSÉG ÁTRUHÁZÁSA AZ EURÓPAI MUNKAJOGBAN

1. AZ EURÓPAI MUNKAJOG KEZDETEI

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-jelentés¹² és Spaak-jelentés¹³ szerint is a tagállamok jogharmonizációja¹⁴ 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,¹⁵ majd 1974-ben megszületett az EGK Szociális Akcióprogramja,¹⁶ amely alapelveként szögezte le, hogy a szociális biztonságnak a gazdasági növekedéssel egyforma jelentőségűvé kell válnia.¹⁷ A dokumentum több mint harminc intézkedést fogalmaz meg. Ezt követően léptek hatályba a kollektív elbocsátásra,¹⁸ gazdasági egység átruházására,¹⁹ munkáltatói

12 Gyulavári, 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.

13 Bár 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.

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

15 A TANÁCS 574/72/EGK RENDELETE (1972. március 21.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK rendelet végrehajtására vonatkozó szabályok megállapításáról

16 COUNCIL RESOLUTION of 21 January 1974 concerning a social action programme THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

17 Prugberger, 2008, 15.

18 A TANÁCS 98/59/EK IRÁNYELVE (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

19 Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses

fizetéseképtelenségre,²⁰ nemek közti egyenlő bérezésre,²¹ munkahelyi egészség és biztonság javítására.^{22, 23} A szabályozások alapjául a Római szerződés 100., 119. és 235. cikke-lye szolgált. A szakirodalom ezt az európai integráció „emberi arcának” nevezi.²⁴

A '70-es évek szociális és munkajogi harmonizációját az élet és munkakörülmények közösségi szintű megvalósítása indokolta, valamint a munkaerő-áramlás, amely a szabadpiac 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.

A szociális jogközelítés európai igényét a Bizottság és Olaszország közti ügy jól illusztrálja.²⁵ 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”²⁶ című dokumentumot, amely által szeretnék 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, például az Alemo-Herron- vagy az Unionen-ügyekben, valamint számos másodlagos közösségi jogszabály és akcióprogram vezethető vissza ennek rendelkezéseire.²⁷

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

20 A Tanács 1980. október 20-i 80/987/EGK irányelve a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről

21 Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 27 November 2000.

22 A Tanács irányelve 1989. június 12. a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

23 Eichenhofer, 2018, 37.

24 Bogg-Costello-Davies, 2016, 26.

25 91/81. Commission v. Italy

26 Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10107&from=EN>

27 Gyulavári-Kardos, 1999, 11.

elosztása. Néha úgy tűnik, hogy az Európai Unió Bírósága sem érti teljes mértékben ezt a dualizmust,²⁸ például a Macroton-²⁹ vagy a Porto di Genoa-ügyek³⁰ esetében.

Két újabb irányzattal találkozhatunk a „sütielmélethez” képest 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.³¹ Ide tartozik az az elképzelés is miszerint a jóléti állami berendezkedésben az államnak aktívan be kell avatkoznia a szabad piac működésébe szociális intézkedések által, például ilyen intézkedés lehet a minimálbér bevezetése, a lépcsős adózás (minél magasabb valakinek a jövedelme, annál nagyobb arányban kell adót és illetékeket fizetnie) vagy a „fat cat” jelenség kiküszöbölése (a magas pozícióban lévő személyek nagyon sokat keresnek, azáltal, hogy az alacsonyabb munkaköröket rosszabbul fizetik meg). 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.³² Rugalmas biztonságként is említik. A négy alapelv, amelyre épül a rugalmas, de biztonságos szerződések, élethosszig tartó tanulási lehetőségek, aktív és hatékony munkaerőpiaci politikák és modern társadalombiztosítási rendszerek kialakítása. Ugyanide tartozik az a váltás is, amely szerint nem a biztonságos munkahely nyújtása a lényeges, hanem a munkaerőpiacon a keresleti és kínálati oldal olyan egyensúlya, amely mindenki számára esélyt biztosít arra, hogy bármikor munkát találhasson. A Lisszaboni stratégia, amely erősen ambíciós jellegével túl nagy elvárások elé állította a tagállamokat, kudarcba fulladt.³³ 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 gazdaságok átlagosan 7%-os deficitet mutattak. Az EU2020-as programnak válaszolnia kellett valamilyen formában a kialakult helyzetre, így három pillérre építkezett az új

28 De Vos-Barnard, 2009, 27.

29 C-41/90 Höfner and Elser v. Macroton. A Bíróság úgy döntött, hogy a német Munkaügyi Hivatal nem tarthatja meg a monopól 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 fejevadász cégeket. Mindennek ellenére a Bíróság nem tett említést a létező szabályozás háta mögött lévő szociális érdekekről, nevezetesen arról, hogy a privát fejevadász cégek a legjobban fizető kliensekkel fognak szerződni és nem pedig az amúgy is hátrányos helyzetben lévő munkakeresőkkel.

30 C-179/90 Merci Convenzionali Porto di Genova v. Siderurgica Gabrielli. A Bíróság, annak ellenére, hogy megállapítja azt aényt, hogy az olasz törvény, amely szerint a kikötőkben kizárólag az olasz állampolgárok dolgozhatnak, ellentétes a közösségi szabályozásokkal, de nem beszél a kikötőkben dolgozó munkavállalók szociális érdekeiről, pedig az ügy kapcsán többek között az alkalmi munka kérdése is felmerül.

31 Fredman, 2006, 44.

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

33 2009 júniusában a svéd miniszterelnök, Frederik Reinfeldt, elismeri, hogy a Lisszaboni stratégia kudarcba fulladt.

stratégia, amely már realistább elvárásokat állít, mint a Lisszaboni Stratégia.³⁴ Az első pillér az okos fejlődés, amely a gazdaságon alapuló tudást és innovációt propagálja, a második a már eddig is ismert fenntartható 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 szerint.³⁵ Továbbá egy új kihívást jelent a koronavírus által okozott károk helyreállítása úgy a gazdaságban, mint a munkaerőpiacra is. A koronavírus gazdasági és szociális rombolása által okozott helyzetből még nem is sikerült felállniuk a tagállamoknak, máris szembe kellett nézni egy másik szinten gazdasági és szociális kihívásokat tartogató akadállyal, az Ukrajnai háború okozta energiaválsággal és menekülthullámmal. A munkahelyek jelentős részének 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 előre jelezhető irányokat.

E munkának a célja a munkavállalói jogok védelme által felvetett problémakörök alapos körbejárása a munkáltató személyében bekövetkező változások esetén, az előbbi fejezetben bemutatott kutatási célok fényében és elemezvén a felállított hipotézisek igazságértékét. Mindezt az Európai Unió jogának és ítélkezési gyakorlatának, valamint a román nemzeti jogszabályok és ítélkezési gyakorlat áttekintése által.

2. AZ IRÁNYELV KELETKEZÉSÉNEK KÖRÜLMÉNYEI

2.1. Előzmények

A gazdasági egységeken belüli irányítás változása vagy a fúziós ügyletek által létrejött tökekoncentrációs 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 tökekoncentrációs folyamatok-

34 Barnard, 2012, 112.

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

nak, az amerikai és japán verseny ellensúlyozása érdekében. A részvénytársaságok határokon átnyúló fúziójának szabályozásakor, már 1972-ben,³⁶ a tagállamok által felállított bizottság megállapította, hogy ezen ügyletek megvalósításakor szükséges szabályozni a munkavállalók védelmét is. A munkaszerződések jogutódlásának kérdése közösségi szinten a Goldman-jelentés³⁷ kapcsán merült fel először társasági jogi kérdéskörben. A részvénytársaságok nemzetközi összeolvadása volt a jelentés témája és ennek a 30. cikkelyében található rendelkezése szerint a beolvadó társaság által létesített munkajogi viszonyok is változatlan tartalommal szállnak át a jogutód befogadó társaságra. A bizottság Goldmann, francia elnökről 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 az RSZ akkori 117. cikkelyében az élet és a munkakörülmények javítása érdekében a tagállamok együttműködést vállaltak.

Az 1972-es Párizsi Csúcstalálkozót követő 1974-es Szociális Akcióprogram egy jogalkotási tervet és egy cselekvési programot is lefektetett, amelynek következtében több irányelv is született.³⁸ Az Akcióprogramban már konkrét előírásokat találunk arra nézve, hogy a munkavállalók érdekeit figyelembe kell venni összeolvadásakor, tőkekoncentrációs lépésekor és racionalizálási intézkedésekor. A Csúcstalálkozóznak és az Akcióprogramnak köszönhető több irányelv is, ide sorolható a csoportos létszámcsökkenésről (75/129/EGK), a vállalatok átruházásáról (77/187/EGK) és a munkáltatói fizetésektelenségről (80/987/EGK) szóló 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. cikkelyére támaszkodott, amely a közös piac vagy létrehozására vagy működésére vonatkozó közvetlen hatású intézkedéseket írt elő.³⁹ 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 javaslatot, amely következtében a 77/187/EGK irányelv megszületett, 1974. május 29-én hirdették ki. A javaslat a szociális akcióprogram által megfogalma-

36 OJ C 1985/23. 11.

37 1973. évi EG-Bulletin melléklet.

38 Hungler, Gellérné, Petrovics, Dudás, 2020, 27.

39 Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 91.

zott munkavállalói szempontokra és az RSZ 100. cikkelyére támaszkodott. A társasági egyesületekre vonatkozó megállapodás stagnált, nem haladt az elfogadási eljárás, így a Bizottság szükségesnek látta ettől függetlenül, szabályozni a munkavállalók jogainak védelmét egyesületek, fúziók és üzemátruházások esetén.⁴⁰

A javaslat 1. cikkelye azokat a tényállásokat határozza meg, amelyekre ennek hatálya kiterjed. Ide tartoznak társasági fúziók és olyan üzemátruházások, amelyek azzal következnek be, hogy az üzemet, termelési egységet, üzembrészt 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 írja elő, 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. cikkelyének (1) bekezdése fogalmazta meg a munkajogviszony⁴¹ 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 korlátozzák.⁴²

A 3. cikkely (2) és (3) bekezdése rendelkezett a kollektív szerződések 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. cikkely az átruházás miatt történő munkaviszony felmondását tiltja, valamint a máig vitatott előírást tartalmazza, amely a munkafeltételek lényeges változása miatti munkaszerződés megszűnését úgy tekinti mintha a munkáltató hibájából szűnt volna meg a munkaszerződés.

A 6. cikkely a munkaviszony folyamatosságát erősíti meg, amely amúgy is következik az automatikus átszállás elvéből, a 7. cikkely pedig a munkavállalók képviselőinek védelmét célozza, oly módon, hogy az általuk ellátott tevékenységet nem befolyásolhatja az átruházás ténye. A 8. cikkely (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 szabályozni,⁴³ valamint azt is leszögezte, hogy az irányelv a minimális követelményeket kívánja felállítani, így a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb intézkedéseket is bevezethetnek.

40 Alvensleben, 112, 95.

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

42 Alvensleben, 1992, 99.

43 Kivételt képeztek a nemzeti, állami szinten működő pénztárak.

Az Európai Parlament a javaslattal kapcsolatban 1975-ben foglalt állást.⁴⁴ 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 a kényszerítő üzemi indokok esetére is, azonban ez egy olyan döntés maradt, amelyet a munkáltató hivatott meghozni. Továbbá a meg szeretne volna határozni, hogy a tájékoztatást és konzultációt az átruházás megvalósítása előtt mennyi idővel szükséges teljesíteni. Azt javasolták, hogy ez az átruházás előtt minimum két hónappal valósuljon meg, ám azt nem határozták meg, 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 változtatások közül végül az 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 méltó.⁴⁵ 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 irányelvtervezet esetére is alkalmazandó legyen.

2.3. Az irányelv elfogadása és hatályba lépése

Az irányelv végső szövegét 1977. február 14-án fogadta el a Tanács, és február 16-án lépett hatályba. A kétéves átvételi határidő után a tagállamok jelentéseket kellett benyújtsanak, amelyekben leírják, hogy milyen jogszabályokat és közigazgatási eljárásokat vezettek be annak érdekében, hogy az irányelv által előírt védelmi intézkedések megvalósulhassanak. A Bizottság a két év elteltével több tagállam esetén is azt rórta fel, hogy nem vették át vagy nem vették át helyesen az irányelv rendelkezéseit. Ilyen eljárásokat kezdeményezett Olaszország,⁴⁶ a Belga Királyság⁴⁷ és az Egyesült Királyság⁴⁸ ellen

44 OJ C 1975/95. 17.

45 OJ C 1975/255. 105.

46 235/84. Commission of the European Communities v. Italian Republic [1986] ECR 02291.

47 237/84. Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium [1986] ECR 01247.

48 7 C-382/92. Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1994] ECR I-02435.

is. Végül minden esetben a nemzeti jogszabályokat olyan értelemben módosították, hogy azok alkalmasak legyenek az irányelv által elvárt védelmi szint teljesítésére.

2.4. 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 irányelv átvétele céljából. A Bizottság két évvel a jelentés után módosító javaslatot tett,⁴⁹ amely részben a tagállamok nemzeti jogában észlelt hiányosságokat kívánta orvosolni, valamint az addigi ítélkezési gyakorlatban megfogalmazott alapelveket jogszabályi szintre emelni. Továbbá 1989-ben megjelent „A munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi charta⁵⁰”, amelynek 7., 17. és 18. cikkelyeit 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 átszállást 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, amely megőrzi identitását a Spijkers-ügy⁵¹ okán került a javaslat szövegébe.
3. A Redmond Stichting-ítélet⁵² eredményeként az irányelv hatálya alá kívánta vonni a magán és közszférában működő gazdasági egységeket is, függetlenül attól, hogy hasznoszerzés 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.

49 OJ C 1994/274. 0010.

50 Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10107&from=EN>

51 Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV. – Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad – Netherlands. – Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. – Case 24/85.

52 Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. – Reference for a preliminary ruling: Kantonrecht Groningen – Netherlands. – Safeguarding of employees’ rights in the event of the transfer of an undertaking. – Case C-29/91.

5. Az ítélkezési gyakorlatban első problémák között megjelenő felszámolási eljárások dilemmáját kívánja feloldani a javaslat, miszerint a tagállamokra bízva az irányelv alkalmazását ilyen helyzetekre, azzal a megjegyzéssel, hogy az irányelv alkalmazandó olyan fizetésektelenségi 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 átadó 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. 613a⁵³ cikkelyében. Továbbá a tagállamok számára biztosítani szerette 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 jogkört gyakorló vagy a munkáltató konszolidálása érdekében tevékenykedő munkavállalók viszonyának módosíthatóságát kívánta szabályozni. A javaslat alapján a munkaviszony módosítása és a munkaviszony felmondása is a felek megállapodása alapján jöhetett volna létre. 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 képviselőre vonatkozóan, illetve az ezzel szembeni tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tekintetében a javaslat azt a szabályt tartalmazta, miszerint amennyiben a munkavállalóknak önhibájukon kívül nincs képviselője, a kötelezettség közvetlenül a munkavállalókkal szemben áll fenn.
10. Végül pedig a javaslat szintén tartalmazta azt a lehetőséget, amely a tagállamok számára kedvezőbb jogalkotást biztosít, illetve a szociális partnerekkel való kedvezőbb megállapodás lehetőségét is előírta. A munkavállalók számára biztosítani kívánta a bírósági vagy ezzel egyenértékű jogorvoslat lehetőségét. Az átvételei határidőt 1996. december 31. napjára tűzték ki.

53 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

A Gazdasági és Szociális Bizottság (a továbbiakban GSZB) a javaslat következtében állásfoglalást⁵⁴ nyújtott be, amelynek lényeges pontjai a következők:

1. Elengedhetetlennek vélte az irányelv módosítását az időközben kialakult ítélkezési gyakorlat perspektívájából. Bizonytalannak vélte 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 bízva, 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 érdekképviseletének külön állásfoglalását, hiszen olyan elemeket is említ, amelyek egyrészt nem

54 Brussels, 24.02.1997 Com(97) 60 Final 94/0203 (Cns) Amended Proposal For A Council Directive Amending Directive 77/187/Eec On The Approximation Of The Laws Of The Member States Relating To The Safeguarding Of Employees' Rights In The Event Of Transfers Of Undertakings, Businesses Or Parts Of Businesses

kerültek be a módosító szövegbe, másrészt pedig láthatóan jobban foglalkoztatják az említett kategóriájú vállalkozásokat. Különösen figyelemreméltó, hogy az érdekképviselet 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 tájékoztatói és konzultációs kötelezettség tekintetében szorgalmazta a kis- és középvállalkozások (ötven munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató munkáltatók) mentesítését, mivel ezekben a struktúrákban jobban működik a munkáltató és munkavállalók közötti közvetlen és informális kommunikáció, ezért életszerűtlenek a formális módszerek.

2.5. 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 cikkelye három lényeges módosítást tartalmaz, amelyeket az időközben fejlődő Európai Unió Bíróságának ítélezési 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 cikkelyben találtató harmadik módosítás szintén az ítélezési 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 cikkelyben található fogalom meghatározások közé bekerült a munkavállaló fogalma is, amelyet a nemzeti jogban munkavállalónak tekintett személyként határoz meg az irányelv. Az eddigi ítélezési gyakorlat fényében ez az álláspont már kirajzolódott, viszont az irányelv szövegében való leszögezése egyértelműsíti azt, hogy az európai jogalkotó meghatározni az európai munkavállaló fogalmát a gazdasági egységek átruházása esetén. Továbbá a tagállamok, 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. cikkelyének (1) bekezdése értelmében, vagy
- c. munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkelyének (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. cikkely tekintetében azzal egészítik ki, hogy az átadónak és az átvevőnek egyetemleges felelőssége van és megjelenik a cikkelybe egy második bekezdés, amely az átadó tájékoztatási kötelezettségét szövezi le az átvevővel szemben, a munkavállalókkal szemben fennálló kötelezettségek tekintetében, anélkül, hogy ennek a kötelezettségnek az elmulasztása hatással lenne a munkavállalók jogaira.

Az 5. cikkelyében az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlata alapján a fizetésképtelenségi eljárásokra vonatkozó szabályok jelentek meg, 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 vonatkoznak (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.⁵⁵ Továbbá a kellő tagállami szabályozásnak kellett azt biztosítania, hogy nem következzenek be amiatt visszaélések, hogy az irányelv, az egyéb fizetésképtelenségi eljárásokat kizárja a hatálya alól.

Az irányelv 6. cikkelyében megjelentek a munkavállalói képviselőt folytonosságára vonatkozó szabályok, abban az esetben, amikor a gazdasági egység megtartja, illetve abban az esetben amikor a gazdasági egység elveszti autonómiáját, identitását.

A 7. cikkely kiegészült egy negyedik bekezdéssel, 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 cikkely hatodik bekezdése szerint, a tagállamok kell biztosítsák azt, hogy amennyiben a gazdasági egység munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselővel, 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 az Európai Unió Bírósága már konstans módon állást foglalt. Legfontosabbak közé sorolnám az identitását őrző gazdasági egység fogalmának bevezetését, a meghatározott célú fizetésképtelenségi eljárások kizárásának tisztázását, illetve az átadót év átvevőt terhelő egyetemleges felelősség szabályozását. A munkavállaló meghatározására irányuló szabályozás, amely szerint az ebbe a kategóriába tartozó személyek körét az irányelv a nemzeti jogszabályokra bízta, csak annak a már létező tendenciának a megerősítése, amely az ítélkezési gyakorlatban egyértelművé vált.

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

3. AZ IRÁNYELV HATÁLYA

Ahogyon más jogszabályok esetén is, az irányelv hatálya alatt azt értjük, hogy milyen esetekre vonatkozik, mikor alkalmazandó. Ilyenkor vizsgálандó a személyi, területi, időbeli és tárgyi hatály. A továbbiakban ezt a négy aspektust vizsgálom, külön kitérve azokra az ügyekre, amelyek alakítottak, 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 a továbbiakban arra is, hogy egy köztes megoldás körvonalazódik a jogalkalmazásban, úgy, hogy egyes elemek a munkavállaló kilétével kapcsolatban az uniós jogban megjelennek, viszont ezeken kívül a tagállamok szerinti munkavállalói fogalom alkalmazandó.⁵⁶ A nemzeti meghatározások között talán a leggyakoribb eltérés a köztisztviselők munkavállalóként való kezelése vagy sem.⁵⁷ 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 is.⁵⁸

Ugyanakkor a munkavállalói státusz a munkaviszony fennállásának következménye. Maschmann ebből a megközelítésből is tárgyalja az irányelv, illetve a német nemzeti szabályozás alkalmazhatóságát.⁵⁹ 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. cikkely (2) bekezdésében. A tagállamok nem zárnak ki ennek az irányelvnek a hatálya

56 A Tanács 2001/23/EK irányelve, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, 2. Cikkely, 1 bek. d).

57 Ziegler, 2011, 215.

58 Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 338.

59 Sieg, Maschmann, 2020, 68.

alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt: a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma; a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerő-kölcsönzés alapján történő munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv 1. cikkelyének (1) bekezdése értelmében vagy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkelyének (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, a munkavállaló meghatározásával kapcsolatos Európai Unió Bíróságán előfordult ügyek 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 fogalmat.⁶⁰ Már a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó közösségi szabályozás keretében a munkavállaló fogalmának tartalma kezdeteitől 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. cikkely (1) bekezdés d betűjénél 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.⁶¹ Azt is hozzáteszi, hogy a nemzeti szabályozá-

60 NZA, 23/2020, 1613.

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

sok nem zárhatják ki az irányelv hatálya alól a részmunkaidőben, határozott időre kötött munkaszerződés értelmében, munkaező kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalókat az irányelv 2. cikkelyének (2) bekezdése szerint.

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 fizetésképtelensége 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, munkaező-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 előzőkhez képest fordítottan értelmezi a munkavállaló meghatározását. Ezek az irányelvek megengedik a tagállamoknak, hogy az alkalmi munkavégzést kizárják az irányelv hatálya és az ezek által biztosított védelem alól. Ide tartozik az 91/533/EGK⁶² irányelv, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről, és a 97/81/EK⁶³ irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról. A 99/70/EK⁶⁴ 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/EGK⁶⁵ irányelvben találkozhatunk, amely a munkaidőről szól, a 98/59/EK⁶⁶ irányelvben, amely a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozik, a 92/85/EGK⁶⁷ irányelvben, amely a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságára és egészségvédelmére vonatko-

62 A Tanács irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.

63 A Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

64 A Tanács 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

65 AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK IRÁNYELVE a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

66 A Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

67 A Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

zik, valamint a 391/89/EGK⁶⁸ irányelvben, amely a munkahelyi egészségről és biztonságról szól. Annak ellenére, hogy az utóbbi tartalmazza a munkavállaló fogalmának meghatározását, ez annyira általános, hogy lényegtelené válik (a munkáltató által alkalmazott személy).⁶⁹

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 munkavállaló fogalm meghatározását egy másik területre, annak ellenére, hogy más szabályozási kontextusokkal állnak szembe.⁷⁰

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 vonatkozóan.⁷¹

Az első munkavállalói fogalom meghatározásához kapcsolódó ügy a Bíróság első döntése volt az irányelv tárgykörében. A *Wendelboe-ügy*⁷² 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 úgy értelmezi a 77/187/EGK irányelv előírásait, hogy 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 ezen problémakörhöz tartozó döntés a *Danmols Inventar-ügy*⁷³ során született, amelyet a munkavállaló fogalm meghatározása 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 munkaszer-

68 A TANÁCS IRÁNYELVE a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

69 ELLJ, 1/2020, 33.

70 EuZA, 1/2012, 5.

71 Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 338.

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

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

zódését 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,⁷⁴ és kritikus szemmel vizsgálják napjainkig a Danmols Inventar-döntést.⁷⁵ A Bíróság viszont erre a következtetésre jutott és ez azt a kérdést vetette fel, hogy melyik munkajogi irányelv alapján körvonalazódhat egy autonóm munkavállalói fogalom, illetve a transzfer irányelvhez hasonlóan melyek azok az irányelvek, amelyek alkalmazása során a nemzeti jog határozza meg a munkavállalót.⁷⁶

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 tárgyalni⁷⁷ 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 sorolja.⁷⁸

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 védelem.⁷⁹

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 tekinthetők 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

74 Sieg, Maschmann, 2020, 68.

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

76 ELLJ 4/2019, 358.

77 Ld. Cégcsoporton belüli átruházás.

78 Jaspers/Pennings/Peters, 2019.

79 Ziegler, 2011, 215.

rendelkezések vonatkoznak egy-egy csoportra. Az államigazgatásban dolgozó személyeket ebben a kontextusban az egyszerűség kedvéért közalkalmazottakként fogom tárgyalni. Külön kiemelő az a tény is, hogy az irányelv 1 cikkely (1) bekezdésének c) pontjában leszögezi, hogy a közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül 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, 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 tárgyalt hasonló konstrukciót.

A Collino-ügy⁸⁰ az irányelv alkalmazhatóságát tárgyalja közszolgáltatások esetén. Egy állami telekommunikációs cég, egy szintén állami tőkéből létrehozott magáncégnek adja át a gazdasági egységet. Az ügy által felvetett kérdés az, hogy ebben az esetben alkalmazhatóak-e az irányelv előírásai. Az Európai Unió Bíróságának (továbbiakban: bíróság) szerint 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 törvényi hatálya alá tartozik a munkaviszonyuk/közszolgálati viszonyuk, az irányelv előírásai nem alkalmazandóak. A nemzeti bíróságnak kell a továbbiakban megállapítania, hogy a munkavállalók munkaviszonyát ebben a helyzetben a munkajog vagy az államigazgatásban dolgozókról szóló szabályozás rendezi és ennek függvényében kell meghoznia a döntést.

A második kérdésre a bíróság válasza az, hogy amennyiben transzfer történt, az átvevő gazdasági egységnek figyelembe kell vennie a munkavállalók bérének kifizetésekor az átruházó munkáltatónál letöltött munkatapasztalatát, valamint az ennek honorálására vonatkozó munkaszerződéses kitételeket. Kivételt képeznek azok a munkaszerződéses feltételek, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében egyoldalúan módosíthatók.

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

A Mayeur-ügyben⁸¹ 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 arról rendelkezik, 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 státusz megszerzéséhez a nemzeti jogrend egy külön közigazgatási eljárást ír elő, így a munkavállalók átvétele ezt megszegné. Mindezek ellenére a bíróság úgy döntött, 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 egyoldalú változásáért az irányelv 4. cikkely (2) bekezdése szerint, így a felmondásért is, ennek minden további következményével együtt.

A Scattolon-ügyben⁸² 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-személyzetnek⁸³ 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-ügy⁸⁴ esetén.

Mindezek miatt a bíróság úgy véli, hogy a tényállás alapján az irányelv előírásai alkalmazandók, amennyiben, a szóban forgó személyzet a kérdező tagállam nemzeti

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

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

83 takarító és karbantartó személyzet

84 Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. Reference for a preliminary ruling: Kantonrecht Groningen – Netherlands. Safeguarding of employees' rights in the event of the transfer of an undertaking. Case C-29/91.

joga értelmében munkavállalóként védett alkalmazottak szervezett együttese. A második felmerült probléma lényege, hogy az átruházás következtében az átvonónál 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 eredményezett 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 biztosítania, hogy az átruházás tényének köszönhetően a munkavállaló összességében ne kerüljön hátrányosabb helyzetbe, mint az átruházónál.

A közsférában történő átszervezések esetén annak érdekében, hogy eldönthető legyen az irányelv alkalmazhatósága (Collino, Mayeur) vagy sem (Henke⁸⁵), a közhatalom gyakorlásának kritériumát szükséges figyelembe venni,⁸⁶ valamint az átruházott munkavállalók nemzeti jog által meghatározott státuszát.

A Moreira-ügy⁸⁷ tényállása szerint a felperes szolgálati megbízási szerződést kötött az átadó gazdasági egységgel, majd miután az önkormányzat átvette ennek működtetését, 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 státusz létezését 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.

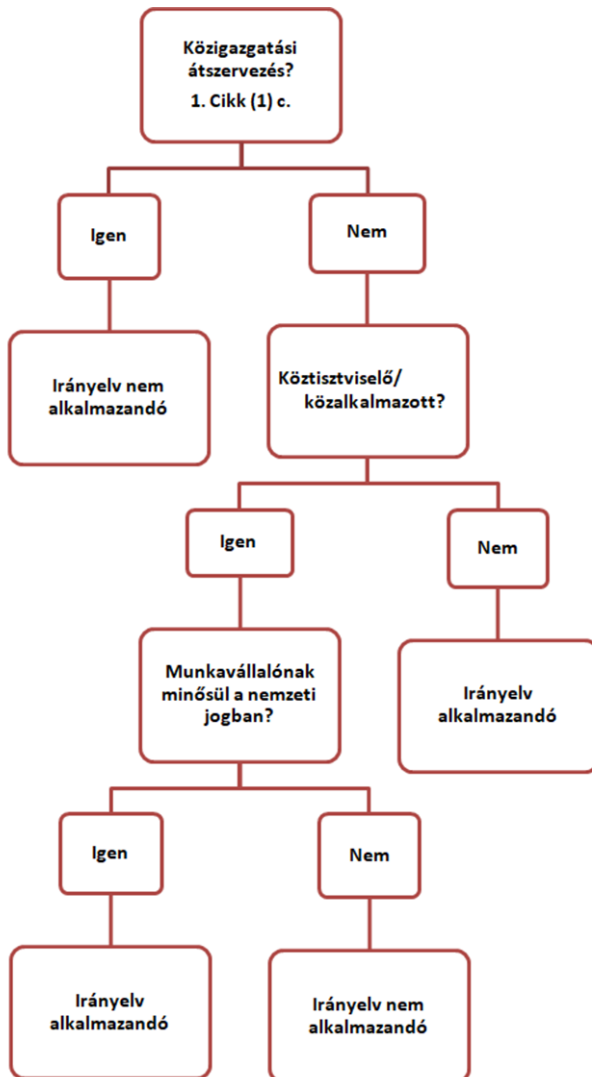
A továbbiakban a Bíróságnak arról szükséges döntenie, hogy a versenyvizsga feltétele és az ebből következő új munkaviszony létrejötte, valamint a munkavállalót érintő legalább tíz évre szóló bércsökkenés ellentétes-e az irányelv előírásaival. Ugyanitt a Bíróság azt is megállapítja, hogy a tényállásban 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 rendelkezi, hogy az irányelv előírásaival ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely ezen irányelv értelmében vett átruházás esetén, és amennyiben a kedvezményezett önkormányzat, előírja az érintett munkavállalók számára egyrészt, hogy versenyvizsga-eljárásban vegyenek részt, másrészt, hogy új jogviszonyt hozzanak létre a kedvezményezettnél.

85 Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken. Case C-298/94.

86 Barnard, 2012, 583.

87 Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 13 June 2019. Cátia Correia Moreira v Município de Portimão Case317/18.

Az államigazgatásban alkalmazott személyek problémája tulajdonképpen két lépésben ábrázolható a legjobban. A tényállás alapján meg kell állapítani elsőként azt, hogy a jogügylet nem 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 a szóban forgó jogrendben munkavállalónak minősülnek-e vagy esetleg az irányelvet a nemzeti jogba áttemelő jogszabály kiterjeszti-e rájuk is az irányelv által biztosított védelmi intézkedéseket. Az alábbi ábrán szemléltetem ezt a folyamatot.



3.1.3. Összegzés

A munkavállalói fogalom meghatározásának elutasítása a Bíróság részéről, illetve a munkavállalói státusz egységes szabályozásának hiánya több kritikát is ismer, főként a német jogirodalomban.⁸⁸

Von Alvensleben szerint a munkavállalói fogalom egységes meghatározása hiányában a rájuk vonatkozó védelem, különös tekintettel a közszférában dolgozókra, könnyen csorbulhat.⁸⁹ Joussen szerint az irányelv által biztosított jogharmonizáció nem elegendő és az ennek háttérben álló, Szerződésben előírt egyenlő élet- és munkakörülmények, megvalósítása céljából.⁹⁰ Marhold szerint főként a privatizáció esetén válik problémássá egy egységes munkavállalókra vonatkozó meghatározás hiánya, mivel a tagállamokban eltérően kezelik a köztisztviselők státuszát, így az őket megillető védelem teljesen különböző lehet.⁹¹ Az is megfogalmazódik, azt gondolom jogosan, ennek kapcsán, hogy a közszféra versenyelőnyre tenne szert, amennyiben rá nem vonatkoznának az irányelv által előírt munkavállalókat érintő jogok, oly módon, hogy a különböző átszervezések keretében nem kell a munkavállalókat átvennie az egyes új vagy átvevő entitásoknak, így sokkal könnyebben és hatékonyabban tudják végezni tevékenységeiket.

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 helyzetét az egyes tagállami szabályozások teljesen különböző módon kezelik. Itt említhető az államigazgatásban dolgozó személyek különböző kategóriákra való felosztása és az ezekre vonatkozó eltérő szabályok alkalmazása. Például Romániában három nagy kategória különíthető el: magasszintű köztisztviselők (demnitari), köztisztviselők (functionar public) és közalkalmazottak (personal contractual), ezekre pedig teljesen különböző szabályok vonatkoznak. Nehézkessé látom egy olyan általános meghatározás létrejöttét, amely feloldaná az irányelv alkalmazhatósága során felmerült munkavállalói státuszra vonatkozó értelmezési problémákat.

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 többsége ezt a kérdéskört boncolgatja.

88 Ziegler, 2011, 216.

89 Von Alvensleben, 1992, 166.

90 Joussen, 2005, 230.

91 Marhold, 1999, 63.

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 kulcsfontosságú⁹² 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 előzőkben 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 megőrizhető a gazdasági egység milyenségétől függően ezen elemek némelyikének hiányában is az identitás. 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 meg.⁹³ 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 megállapítása.⁹⁴ Abból kiindulva, hogy milyen tevékenység jellemző a gazdasági egységre, az átruházott tevékenység fő- vagy melléktevékenységnek tekinthető, milyen 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.

92 Winter, 2016, 1306.

93 Ayse Süzen-ügy

94 Sieg, Maschmann, 2020, 19.

3.2.1.1. A Spijkers-ügy értékelése

A tárgyi hatályra vonatkozó ügyek közül az első és talán a legnagyobb jelentőséggel bíró, a Spijkers-ügy,⁹⁵ 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 vagy sem és amennyiben igen, 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 transzfer 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 1977-es irányelv ugyan meghatározza az irányelv tárgyi hatályát, gazdasági egység, üzlet vagy üzletrészként, viszont a bíróság nem ezeket értelmezi, hanem egy újszerű fogalmat használ, „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 felsorakoztattam, azok a kritériumok is megjelenésre kerülnek, amelyek alapján megállapítható, hogy a transzfer során a gazdasági egység megőrzi-e identitását. Az alábbi kritériumokat a „hét pontos tesztként⁹⁶” vagy „hét pontos katalógusként⁹⁷” említi a német jogirodalom, de Spijkers-kritériumok megnevezésként is gyakran említik ezeket.

95 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.

96 „Sieben-Punkte-Test”

97 „Sieben-Punkte-Katalog”

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 felidézti 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 tett.⁹⁸

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

3.2.1.2. Az identitását őrző átruházott gazdasági egység melléktevékenységként

A Rask-ügy⁹⁹ 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, 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.

98 Berke, 2006, 89–90. o.

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

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 helységek, felszerelések, öltöző helységek, 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 tovább foglalkoztatja. Ebből a szemszögből vizsgálva az ügyet, nem szükséges a Bíróságnak külön megállapítást tennie arra, hogy egy szolgáltatás nyújtásán (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 került átruházásra, 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 előzőleg már megállapította, 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-ügy¹⁰⁰ tényállásának vizsgálata alkalmával.

Az ügy során a bíróságnak elsősorban azt kell megválaszolnia, hogy amennyiben egy ugyanazon irányítás alatt álló cégcsoport két alvállalata 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 elkülöníthető 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 alvállalatok 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 irányul, hogy az ügyben ténylegesen transzfer történt-e. Erre a problémára a bíróság nem talál megoldást, 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-¹⁰¹ és a Süzen-ügyekre.¹⁰²

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

Az Albron Catering-ügyben¹⁰³ a bíróságnak arra kell választ adnia, hogy amennyiben a munkáltató egy cégcsoport tagja és a munkavállaló nem a munkáltatóval, hanem a csoport egy másik tagjával állnak szerződéses viszonyban, tekinthető-e a tényleges munkáltató átadóként, gazdasági egységnek üzleti átruházás esetén.

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

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

102 Aysen Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. Case C-13/95.

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

A Heineken International cégcsoport teljes munkavállalói állománya a Heineken Nederlands Beheer 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 munkavállaló is átkerül az utóbbihoz. 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 arra mutat rá, 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 üzlet-rész identitását őrző gazdasági 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 annak érdekében, hogy minél hatékonyabban megvalósulhasson munkavállalók védelme, tehát az irányelv alkalmazási köre ismét bővül, és annak lehetünk tanúi, hogy bizonyos helyzetekben még a munkaszerződés formális létezése is elhanyagolható, ahhoz, hogy átruházás jöhessen létre.

Az Allen-ügy is meghatározó lépcsőként értékelhető az irányelv tárgyi hatályának bővítése szempontjából, viszont az irányelv hatályának kiterjesztése az Albron Catering-ügy¹⁰⁴ tényállására új perspektívába helyezi a bíróság gyakorlatát.¹⁰⁵

3.2.1.4. A gazdasági egységek jellegének jelentősége

A Spijkers-kritériumok 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 transzfer létrejöttének megállapításához. A tevékenység vagy gazdasági egység jellegének meghatározása, arra nézve, hogy munkaerőn, eszközökön vagy mindkettőn alapul, komoly problémákat vetett fel.¹⁰⁶

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 immateriális vagy materiális vagyon-

104 Case C-242/09 Albron Catering BV FNV Bondgenoten and John Roest

105 Case C-242/09 Albron Catering BV v FNV Bondgenoten, John Roest, (2012), pp. 1-18 in Frank Hendrickx (ed.), IEL Labour Law, (Kluwer Law International BV, Netherlands)

106 Watson, 2014, 162.

elemek 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 tevékenység.¹⁰⁷

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 felszerelése nélkül a gazdasági egység átruházása sem valósulhat meg, hiszen identitásának lényeges elemei hiányoznak. Ebből az következik, hogy abban az esetben, amikor a materiális vagy immateriális javak jelentősége csekély, az eszközök átruházása nem szükséges.¹⁰⁸

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 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 eszközigényes vagy munkaerőn alapuló jellegére nézve, másrészt, azokat a feltételeket tárgyalják, amelyek külön-külön alkalmazhatóak a két esetre.

107 Európai Jog, 2008/1, 37.

108 Bankó/Berke/Kiss, 2017, 161.

3.2.1.5. *Munkaerőn alapuló gazdasági egységek*

3.2.1.5.1. A Schmidt-ügy értékelése

A Schmidt-ügy¹⁰⁹ fordulópontot jelentett az irányelv tárgyi hatályának alkalmazási területén. 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 egy személyben 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 megítélte.¹¹⁰ 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 szempontból is értékelhető. Elsődlegesen a Bíróság nem ért egyet a brit és a német kormány álláspontjaival, 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-kritériumokra is a figyelmet, amelyek valóban feltételként fogalmazzák meg a materiális javak átszállását, viszont 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-ügyben¹¹¹ a Bíróság már kimondta, hogy a gazdasági egység azon része, amelynél 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 vál-

109 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.

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

111 Judgment of the Court of 7 February 1985. Arie Botzen and others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV. Case 186/83.

totta 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 a 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 tényállás.¹¹²

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, amely szerint 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 igénybe.¹¹³ 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 bízza, ez az ügylet az irányelv hatálya alá tartozhat, így köteles a munkavállalókat is átvenni. Tulajdonképpen ez a jövőre nézve azt jelenthette, hogy amennyiben egy munkáltató úgy dönt, hogy kiszervez egy bizonyos szolgáltatást, ez 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.

„A döntés villámcsapásként érkezett”, „betelt a pohár”¹¹⁴

„Katasztrófális döntés”¹¹⁵

„A megfogalmazások logikátlanok és önkényesek”¹¹⁶

„Quo vadis EuGH?”¹¹⁷ Avagy a takarítónő mint üzleti egység”¹¹⁸

112 Európai Jog, 2008/1, 37.

113 HR és Munkajog, 2014, 25.

114 Schwerdtner, Wprax, 10/94, 2.

115 Hennisler, NZA 1994, 913.

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

117 Europäische Gerichtshof

118 Lutter, ZIP 1994/19, 1514.

Következtetésként látható, hogy az irányelv hatályát¹¹⁹ drasztikusan kiterjesztette a bíróság azokra a helyzetekre, melyekben 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.

3.2.1.5.2. A Merckx-ügy: a Schmidt-tendencia folytatása

Időrendi sorrendben a következő a Merckx-ügy,¹²⁰ 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, munkatapasztalatukat és minden más jogot, amelyet a rájuk vonatkozó kollektív szerződés előír. Az Anfo Motors levelet küld ügyfeleinek, amelyben tájékoztatja 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 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 figyelmet a Spijkres kritériumokra 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 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 és az ügyfeleknek is ajánlották a szolgáltatásait, mindez annak céljából, hogy a tevékenység folyamatos legyen.

A továbbiakban a Bíróság a két munkavállaló érvelését cáfolja:

1. A munkavállalók szerint nem történt átruházás, mivel materiális vagy immateriális javakat nem vett át a Novarobel, a szervezeti struktúrájának 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,

119 Az irányelv 1 cikkely (1) bekezdése.

120 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.

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 munkaerő-állomány 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 megszakitását, 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.¹²¹

Az ítélet látványosan folytatja a Schmidt-ítélet 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 tevékenységével, 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 Merckx-ítélet még a Schmidt-ítéletnél is jobban tágítja az irányelv tárgyi hatályát, mivel gyakorlatilag a gazdasági egység fogalmát szinte a tevékenység fogalmával azonosítja. Észrevehető az az aspektus is, hogy míg a Schmidt-ügyben egyértelmű, hogy nem egy eszközigenyes tevékenységről van szó, hanem a takarítási szolgáltatás önmagában gazdasági egységként tekinthető, a jelen ügyben legalábbis vitatható, hogy egy autóeladási kirendeltség egy eszközigenyes tevékenység vagy sem és a munkavállalók érvelését figyelembe véve, identitásához kötődik vagy sem legalább a kirendeltség működési helye, annak ellenére, hogy ugyanaz az eladási terület.

3.2.1.5.3. A Süzen-ügy mint fordulópont

A Süzen-ügy¹²² tényállása 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 tevékeny-

121 Ld. „Widerspruchsrecht” fejezet

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

séget 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 addigi 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 egységet nem ruházták át, csupán egy kliensét veszttette 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 precíz 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.
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 transfert 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 előzőjénél.

A Süzen-ügy „megbékélésnek” tekinthető a Schmidt-ügy kapcsán kialakult negatív közvélemény és szakirodalmi vita 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-ítéletek 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-ügyre¹²³ 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 versenytárral, nem vonhatja maga után, más kritériumok elemzése nélkül, a munkavállalók átvételének kötelezettségét.

Összességében a Süzen-ítélet mérőföldkőnek tekinthető a gazdasági egység fogalmának körvonalazása szempontjából, mivel a Bíróság fontos és precíz megállapításokat tesz, amelyek az ezelőtti kételyeket és szakirodalmi vitákat megoldották és az ezt követő időszakra irányt mutatnak az irányelv tárgyi hatályának alkalmazási területére nézve.

3.2.1.5.4. 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 és az ezek kapcsán felmerült fontosabb megállapításokat szeretném felvázolni. 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.

A Sanches Hidalgo-ügy¹²⁴ tényállása nagyon hasonló a Süzen- és Redmond Stichting-ügyekéihez. Guadalajara város önkormányzata az otthongondozási közszolgáltatási tevékenységet kiszervezi a Minerva jogi személynek, amelynek Hidalgo asszony másik négy személlyel együtt munkavállalója, majd miután a Minervával a

123 Judgment of the Court of 19 September 1995. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. Case C-48/94.

124 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).

szerződés határidejének lejárta miatt megszüntetik a szerződéses viszonyt, egy másik jogi személy, az Aser, folytatja a szolgáltatásnak a nyújtását. Az Aser ugyan továbbfoglalkoztatja a munkavállalókat, viszont csak részmunkaidőben és munkatapasztalatukat 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 egységtől 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-e átruházásra, figyelembe véve első sorban a Spijkers-kritériumokat, továbbá pedig a Süzen-ügyben hozott 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 Vidal¹²⁵ név alatt ismeretes összekapcsolt ügyekben a Schmidt-ügy által felvetett probléma fordított helyzete merül fel, egy addig kiszervezett tevékenység, a takarítási tevékenység visszaszervezése, 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 egységen 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 volt, 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 üzleti egységnek” lehet tekinteni, az irányelv rendelkezései alkalmazhatóak. A Bíróság ismételten megállapítja, 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

125 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).

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 konstanssá válik a munkaerőn alapuló üzleti egységekre kiszabott kritériumrendszer elkülönülése azoktól a gazdasági egységektől amelyek hangsúlyosan eszközigenyesek.

A Martin-ügy¹²⁶ tényállása értemében egy önkormányzat előzőleg szerződést kötött egy magáncéggel a takarítási szolgáltatások elvégzése céljából, majd úgy döntött, 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 állította, hogy a tényállás szerint transzfer következett be. A bíróság megvizsgálta 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 céljából.¹²⁷ A felsorolt érvek következtében a bíróság úgy döntött, hogy ezen 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 személyzetet e célból történő alkalmazásával maga látja el az említett helyiségekben a takarítási tevékenységet. Ebben az esetben 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

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

127 Winter, 2016, 1326.

identitása őrzése vizsgálatának: 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 megállapította 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 egységek 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-döntésben¹²⁸ felmerült kérdés szintén a takarítási szolgáltatások átruházásához fűződik, egy olyan helyzetben amikor az önkormányzat, az előzőleg kiszervezett takarítási szolgáltatásokat a szerződés felmondása által maga szeretné folytatni. Az önkormányzat a szerződés felmondása után munkaszerződést kötött öt új személlyel, és nem nyilvánította ki az arra irányuló szándékát, hogy átvennie 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-ügyhöz, mivel a jogügylet, amely során létrejött a potenciális átruházás szintén viszszervezés, valamint a munkavállalókat nem foglalkoztatta tovább az önkormányzat, helyettük új munkaerőt alkalmazott a tevékenység folytatása céljából. A Bíróság megállapította, 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 munkavállalók szervezeti struktúrája, sem pedig eszközök nem lettek átruházva, a Bíróság úgy vélte, 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.

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

A Bíróság gyakorlata a takarítási szolgáltatások átvételére vonatkozóan látványosan az Sűzen 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.

3.2.1.5.5. 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 identitásának 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 annak a bizonyos szervezeti egységnek az átruházás után is képesnek kell lennie folytatni egy adott tevékenységet.¹²⁹

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

A Klarenberg-ügy¹³⁰ kapcsán a Bíróságnak 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 ügy egy üzletrész 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 azt mondta ki, 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 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 az 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

129 Scattolon-ügy, Amatori-ügy

130 Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 12 February 2009. Dietmar Klarenberg v Ferrotron Technologies GmbH. Case466/07.

identitás megőrzéséhez és meglétéhez úgy a transzfert megelőzően, mint a transzfer utáni időszakban. Ezzel az üggyel ismét bővült az irányelv tárgyi hatálya, és úgy gondolom, hogy egy viszonylag gyakori helyzetet ölel fel. A multinacionális cégek közötti fúzió esetén nagyon gyakori a cég struktúrájának feloszlata 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 feloldva a klasszikus értelemben tekintett gazdasági egységet, kikerülhetné az irányelv alkalmazását.¹³¹

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*.¹³²

Az UGT-FSP-ügy¹³³ tényállása 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 nélkül – ugyanazok, mint a korábbiak, ugyanazokat az állásokat töltik be és ugyanazon feladatokat látják el, mint az említett visszavételt megelőzően, ugyanazonokon 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

131 Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 101.

132 EuZA 3/2019, 287.

133 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.

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 keresett választ, hogy egy átruházott gazdasági egység megőrzi-e autonómiáját a 2001/23/EK irányelv 6. cikkelyének (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 vélte, hogy a 2001/23/EK irányelv szerinti átruházás feltételei nem teljesülnek az alapügyben. Úgy érvelt, 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. cikkelyének (1) bekezdés alkalmazhatóságát vizsgálta. 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 munkaerőigényes, 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, közkertek – az átruházása, amellyel kapcsolatban a szolgáltatást nyújtják, semmiféle kihatással nem bír az ügyre nézve. A Bíróság a tárgyi hatállyal kapcsolatban azt állapította 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 felhívta a Spijkers- és Süzen-ügyekben felállított kritériumrendszert, illetve a Klarenberg-döntést is, amely elsőként tárgyalta a szerkezeti egység megbomlását az átruházás után, és amely szerint az irányelvet minden, az 1. cikkely (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 számított 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.

3.2.1.5.6. A munkaerő kölcsönzésével foglalkozó gazdasági egységek átruházása

A munkaerő-kölcsönzéséről szóló irányelv¹³⁴ értelmében, a munkaerő-kölcsönzés egy olyan különleges tevékenységi kört feltételez, amelynek értelmében a munkaerő-kölcsönzők szerződést kötnek a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre, munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók tekintetében. Az ide tartozó ítéletekben 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-ügyben¹³⁵ 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 azon munkáltatók irányába, amelyekkel előzőleg is szerződéses viszonyban állt. A továbbiakban az átvett munkavállalók kérték az első cég által kifizetetlenül maradt béreket, ezért szükséges megállapítani, hogy átruházás történt-e ebben az esetben. A bíróság előzetesen leszögezte, hogy csak egy üzlet rész került átruházásra, mivel az eredeti cég a csődeljárás megkezdéséig néhány munkavállalót tovább foglalkoztatott. A továbbiakban a bíróság úgy vélte, hogy ebben az esetben az identitását őrző üzleti egység feltétele teljesült, 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 szol-

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

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

gáltatásnyújtásra, és az ilyen együttes gazdasági egységet alkothat, amely működőképes más jelentős üzemeltetési erőforrások vagy az átruházó más részeinek az igénybe vétele nélkül. Ennek fényében a bíróság úgy döntött, 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 rendszertint 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 munkaerő-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.

3.2.1.5.7. 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 járhatott volna, mivel a ki- és visszaszervezés ügyleteit gazdaságilag ellehetetlenítik. 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 tisztázta az identitását őrző gazdasági egység fogalmát, és ezzel együtt elkülönítette azon gazdasági egységeket, amelyek munkaerőn alapulnak, azoktól, amelyek eszközigenyesek. A Bíróság kijelentette, hogy a tevékenységet nem lehet azonosí-

tani 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 identitáshoz. 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 kedvezményezettnél bizonyos esetekben elengedhető a gazdasági egység identitásának vizsgálatakor. Az ügyfélkör átvétele bizonyos esetekben releváns lehet az identitás megőrzése szempontjából,¹³⁶ ezt a könyvben külön fejezetben¹³⁷ 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 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 elenged-

136 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.

137 Ld. a 3.2.1.7. Ügyfélkör átvétele című fejezetet.

hetetlen. 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 kritérium rendszeren nyugvó 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.

3.2.1.6. *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 következtében, 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 eszközigényes 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.

3.2.1.6.1. *Iskolapélda: az Oy Liikenne-ügy*

Az első jellegzetesen ide sorolható ügy az Oy Liikene Ab,¹³⁸ amely során egy közbeszerzési eljárás alapján az egyik busztársaság átveszi egy másik busztársaság által szolgáltatott közszállítási tevékenységet. A Helsinki Város Tanácsa hét buszjárat működését, amelyet ezidáig a Hakulian Liikenne működtetett, átadta egy közbeszerzési eljárás alapján a Liikenne cégnek, három évre. A Hakulian Liikenne emiatt 45 sofőrt elbocsátott, 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 autóbusz, valamint a sofőrök egyenruháit vásárolja meg. A 33 sofőr közül két munkavállaló úgy véli, hogy transzfer jött létre, és ennek értelmében a Liikenne ugyanolyan munkakörülményeket kell biztosítson számukra, mint az előző cég. A munkavállalókra 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 transzfer. 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 ismételten kitér a tevékenység jellegzetességének fontosságára és megállapítja, hogy a buszjáratok működése esetén elengedhetetlenek a materiális javak (maguk a járművek), mivel egy eszközigenyes tevékenységről van szó, így ezek átruházása hiányában pusztán a munkavállalók nem tekinthetők önálló gazdasági egységnek. Hiábavaló volt, akár az a tény is, hogy a munkavállalók egy önálló szervezeti egységet alkotnak és amennyiben a tevékenység munkaerőn alapuló lenne, a gazdasági egység megőrizné identitását, mivel az eszközigenyes 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 létre.¹³⁹ 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-kritériumokat nem egyenként, elszigetelten szükséges vizsgálni, hanem összességében.

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

139 Winter, 2016, 1334.

A későbbi ítélkezési gyakorlat során ezt a döntést hívja fel a Bíróság, valahányszor tipikusan eszközígyenes tevékenységek átvételét tárgyalja.¹⁴⁰

3.2.1.6.2. A materiális javak átszállása. Tulajdon vagy használat?

Az Abler-ügyben¹⁴¹ egy bécsi kórház kiszervezte az étkeztetési szolgáltatásokat a Sanrest cégnek, amely a kórház kintinját irányítja, majd nézeteltérések következtében felmondta a szerződést, és átadta 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 tulajdonába és az új gazdasági egység ezeket tovább használja, az irányelv előírásai alkalmazandóak.

Láthatóan az Abler-ügy során a tárgyi hatály szempontjából két fontos megállapításra kerül sor. Az egyik, hogy az étkeztetési szolgáltatások eszközígyenesnek minősülnek. Úgy gondolom, hogy ez nem minden esetben egyértelmű, viszont a Bíróság megállapításában az ilyen tevékenységhez szükségessé válik a 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 az ítélkezési gyakorlat alakulása szempontjából 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

140 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.

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

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 által kiszervezett tevékenységek, a közérdek konstansabb jellegéből fakadóan a magánszférához képest többször változik a kiszervezett tevékenységet végző gazdasági egység.

A Güney-Görres-ügy¹⁴² nagyon hasonló az Abler-ügyhöz, 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 közzolgáltatás 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 repülőtéren 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-e 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 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-

142 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.

ügyekben felállított támpontok alapján, ismételten összességében értelmezve az egyes elemeket. A döntés tulajdonképpen továbbviszi az Abler-döntésben megfogalmazottakat, majd kiegészíti néhány új elemmel. Az eszközigenyes gazdasági egységek identitásának megőrzéséhez szükségeszerű a materiális javak átruházása, valamint ezen materiális javak használatának átadása elengedhetetlen 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 hasznosítás 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 hasznosítás céljából ezek nem használhatók, nem befolyásolja a gazdasági egység identitását.

A Ferreira da Silva-ügy¹⁴³ tényállása szerint a TAP légitársaság főrésztulosa az AIA, charter járatokat működtető légitársaságban. Miután az AIA végelszámolásra került, a TAP átvette egyes repülőgépek lízingszerződéseit, üzemelteti a charterjáratokat, egyes munkavállalókat is alkalmaz, illetve átvész 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 felidéli a Spijkers-kritériumokat, amelyek lényegesen kivethetőek 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 döntött, hogy üzleti átruházás történt, így az irányelv előírásai alkalmazandóak arra a helyzetre, amelyben a charterjáratok piacán működő valamely vállalkozás végelszámolását az olyan főrésztulosa 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 bizonyos, addig a végelszámolt társasághoz kirendelt munkavállalókat, és a korábbival azonos munkakörbe helyezi őket, és az említett vállalkozás kisebb berendezéseit átvészli.

Az ügy lényegében nem változtat vagy nem ad hozzá az önálló gazdasági egység fogalmához, hiszen világosan látható az, hogy a repülési ágazat szorosan az eszközök-höz 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 ugyan-

143 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.

azon konstans gyakorlatnak lehetünk tanúi, miszerint ezek a tevékenységek eszközigényesek, 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 világhosszá válik, hogy az eszközök használati jogának átvétele elégséges az identitás megőrzéséhez.

Az Aira Pascual-ügy¹⁴⁴ tényállás szerint egy közzállalkozás 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 (áruszállítás kettő vagy több közlekedési eszköz által) 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 közzállalkozás, 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 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 közzállalkozás 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 tevékenységet immár ő maga végzi saját alkalmazottjaival. Mindezek mellett a nemzeti bíróság feladata megállapítani azt, hogy a konkrét ügyben megvalósult-e a vállalkozás átruházása, a Bíróság által magadott kritériumok alapján. Az eszközigényes tevékenységek témakörében először találkozhatunk a visszaszervezés jelenlétével, és a Bíróság itt is konstans módon úgy véli, hogy az irányelv hatálya alá tartoznak ezen tényállások, akár csak a munkaerőn alapuló gazdasági egységek esetén.

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

Továbbá a döntésben látható, hogy akárcsak az előző ügyekben, itt is kielégítő az eszközök használatának átadása, nincs szükség a tulajdon átruházására.

A Sigüenza-ügy¹⁴⁵ tényállása szerint az önkormányzat kiszervezi egy magánvállalkozásnak a zeneiskola működtetését. Az önkormányzat és a zeneiskola működtetője között nézeteltérések adódtak a köztük fennálló szerződéses az utóbbi felmondta a szerződést és elbocsájtja a munkavállalóit a tanév vége előtt két hónappal. A továbbiakban, az új tanév elindítása céljából az önkormányzat egy új magángazdasági egységtől 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 elsősorban azt állapítja meg, hogy a zeneiskola működtetése elsősorban a felszereléseken alapul, amelyek az önkormányzat tulajdonában álltak és előbb az első szerződött cég, majd a második használta ugyanezeket. Hasonló esetben nem zárható ki az átruházás ténye, tekintettel az addigi ítélkezési gyakorlatra, az Aira Pascual- és az Abler-ügyek fényében. Az ügy további kérdéseket is felvet, amelyekre a tevékenység megszakítására vonatkozó részben külön kitérek.¹⁴⁶ Az eszközigenyes 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-ügy¹⁴⁷ tényállása hasonló az Abler- és a Güney-Görres-ügyekéhez, mivel szintén egy gazdasági egység kiszervezte egyes munkálatait, majd megszűnt 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 álltak és ő ezeket a szerződött vállalkozásoknak a tevékenység elvégzése érdekében használatra bocsájtotta. A. G. Resendes és tizenhat másik személy, az ICTS munkavállalóiként, 2013. július 14-éig őrzési feladatokat láttak el a Portos dos Açores SA Ponta Delgada-i (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 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 Delgada-i létesítmények őrzésére és megelőző biztonsági feladatainak ellátására irányuló szolgáltatások

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

146 Ld. Tevékenység megszakítása fejezet.

147 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.

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 elsősorban 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 időtartama.¹⁴⁸ Ezen elemeket az eset összes 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.

3.2.1.6.3. Eszközigenyes gazdasági egység átruházása eszközök nélkül: a Grafe-döntés értékelése

A Grafe-ügy¹⁴⁹ 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

148 Spijkers-kritériumok

149 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.

szempontból fenntartható. Beszüntette 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 újraalkalmazásuk esetén pedig elveszítik e kifizetést. Az új gazdasági egység, amellyel szerződés jött létre, közölte, hogy nem kívánja megvásárolni vagy bérbe venni az 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 felszereléseken, nem pedig a munkaerőn alapul, viszont ebben az esetben teljesen racionális gazdasági okok miatt nem vették át a felszereléseket, és az is fontos szempontnak bizonyul, hogy a felszerelések átvétele ennek ellenére sem minősülne egyetlen olyan kritériumnak, ami alapján in abstracto el lehetne dönteni azt, hogy átruházásra került sor vagy sem. Továbbá a bíróság azt is megállapította, hogy a tényállás szerinti tevékenységhez elengedhetetlen a buszvezetők helyi szakismerete, tehát amennyiben ezen munkavállalók szervezett csoportja átvételre kerül, minősülhet identitását őrző gazdasági egységnek. Ennek fényében a Bíróság úgy döntött, 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 ténykörülmények, 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 ezt a Liikene-ügy során is megfogalmazza a Bíróság.

A jogirodalom némi iróniával, úgy nevezi az ügyet, mint a felszerelésen alapuló gazdasági egység átruházása felszerelések nélkül,¹⁵⁰ továbbá az eddig jól ismert határ a felszerelésen alapuló és a szolgáltatásokon (munkaerőn) alapuló gazdasági egységek között ebben az ügyben elmosódik. A döntésre vonatkozó kritikák ugyan megállják a helyüket és a Bíróság valóban az eddigi gyakorlatával szembement, viszont nem szabad

figyelmén 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-ügyhöz kapcsolható a német munkajogot aktuálisan foglalkoztató probléma, amely az Air Berlin légitársaság átvételéhez kapcsolódik. 2017-ben fizetésképtelenségi 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 volt 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 de 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 újraalkalmazása is arra utal, hogy a gazdasági egység megőrizte identitását és átruházás történt. A német Szövetségi Bíróság 6. Szenátusa hozta meg a végleges döntést,¹⁵¹ miszerint átruházás történt, viszont a 8. Szenátus nem értett ezzel teljes mértékben egyet, és felhívta a figyelmet arra, hogy ilyen esetben az önálló szervezeti struktúra is lényeges elem annak eldöntésében, hogy átruházás történt vagy sem. A 8. Szenátus azt kifogásolta, hogy a munkavállalók körforgásszerűen dolgoztak különböző egységeknél (üzletrészeknél),

151 BAG-6 AZR 235/19.

így nehezen meghatározható, hogy melyik munkavállaló melyik egységhez tartozik, valamint az átvétel után ezek változtak.¹⁵² 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 fordulni?¹⁵³

3.2.1.6.4. Összegzés

Az eszközökön alapuló gazdasági egységek átruházása tekintetében a Bíróság ítélezése 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 született egy látszólag 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 munkaerő 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 tárgyalta 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.

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 problematikussá 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 vizsgálandó, függetlenül attól, hogy ezen javak tulajdona vagy használata került az átvevőhöz.

152 BAG-8 AZR 215/19.

153 NZA, 22/2020, 1509.

3.2.1.7. 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 vonalbuszokat működtető tevékenység, mivel ezekben az esetekben az ügyfelek adóttak, „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 megszeretném 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 figyelembe 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. bekezdésében 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.

A Bíróság az Liikene Ab-ügy során is említi az ügyfélkör relevanciáját. A döntés 41. bekezdésében 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 szolgáltatással.¹⁵⁴ 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.

A Dodič-ügy¹⁵⁵ 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 szerint az egyik pénzügyi intézmény a tőzsdével kapcsolatos tevékenységét átruházza egy másik bank részére, mivel ezt a tevékenységét 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 alkalmazandóak-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

154 „the customers remain captive”

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

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 befektetések 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 döntött, 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 befektetések kezelését az átvevőre bízzák. Újszerű megállapításokkal találkozhatunk ebben az ügyben, mivel a banki szolgáltatások jellegét vizsgálja a bíróság, és kimondja azt, hogy az ilyen jellegű 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 átvételéről, 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 befektetések 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 ösztön-

zésének 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 Rendelet¹⁵⁶ hatálya alatt az eddig tárgyalt tényállások jogszerűtlenek lennének. Az ügyfélkör adatainak átadása, az ügyfelek előzetes hozzájárulásának feltételéhez kötődne. Szóba jöhetne a szerződés végrehajtása vagy a jogos érdek is, mint adatkezelési jogalap. 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. cikkelyében 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 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.”

Összességként, 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

156 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).

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.

3.2.1.8. *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 könyv 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-ügy¹⁵⁷ 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 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

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

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 megőrzése vizsgálatakor.

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

A Sigüenza-ügyben¹⁵⁸ 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 hónapi 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.

3.2.1.9. 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 Rygaard-ügy¹⁵⁹ tényállása szerint az egyik vállalkozás átadott egy építkezési munkálatot egy másik vállalkozásnak, az építkezési anyagokkal, két gyakornokkal és egy munkavállalóval együtt, annak érdekében, hogy az egyszeri munkálatot a megrendelés szerint időben befejezzék. Ennek érdekében a két gazdasági egység egy bizonyos ideig együtt is dolgozott. A Bíróság előtt felvetett kérdés arra vonatkozott, hogy ebben az esetben alkalmazandóak-e az irányelv szerinti átruházásra vonatkozó szabályok. A Spijkers-kritériumok alapján megvizsgálásra került a tényállás, és úgy tűnhet, hogy a

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

159 Judgment of the Court of 19 September 1995. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. Case C-48/94.

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 hozzáteszi 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 munkát 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 felhívta és a Spijkers-kritériumok mellett ezt is vizsgálja az identitás megőrzésekor.

3.2.1.10. Összegzés – az identitását őrző gazdasági egység

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

1. Szolgáltatásokon/munkaerőn alapuló tevékenységek¹⁶⁰ esetén a munkavállalók szerkezeti egységének megőrzését kell vizsgálnunk, ide sorolva a munkavállalók átvételének mértékét is. Nem föltétlenül szükséges a materiális javak átruházása.¹⁶¹
2. Felszerelésen alapuló tevékenységek átruházásakor a materiális javak, munkaeszközök átvételét, az immateriális javak, know-how-k, eljárások továbbadását szükséges vizsgálni.¹⁶² Továbbá nem döntő elem, hogy az eszközök kinek a tulajdonában vannak, úgy ahogy az sem, hogy az átvevő használhatja-e ezeket önálló gazdasági előny szerzésére.¹⁶³ A felszerelések használata a tevékenység elvégzése szempontjából lényeges.
3. Pénzügyi szolgáltatások esetén az immateriális eszközök átruházása válik elengedhetetlenné, amelyek szorosan kapcsolódik az ügyfélkör átvételéhez.

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

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

162 Benz, 2015, 129.

163 Dreher, 2010, 21.

Ugyanakkor minden eset, minden tényállás egyéni jellegzetességgel rendelkezik, így nehéz általánosítani. A fenti megállapítások átfogó jellegűek és különös tekintettel kell arra lenni, hogy az egyes kritériumokat ne részben, ne egyenként vizsgáljuk, hanem összességében. A bírósági gyakorlat kereteket nyújt az irányelv alkalmazhatóságával kapcsolatban, azzal, hogy kritériumokat állapít meg, 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 vagyonok 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.

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 jelentkezzenek.¹⁶⁴

Más szemszögből vizsgálva a kérdést, elmondható, hogy a gazdasági egység jellemzőit a következő állítások által lehetne legjobban megfogalmazni a Bírósági ítéletekből kiemelt 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 újradefiniálásában 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 átszállás 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 is.¹⁶⁵

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 bomlik.¹⁶⁶ 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 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 gazdasági egység megléteére mutatnak távmunka esetén. Úgy gondolom, hogy az eszközök, egyértelműen a munkavégzés helye, a cég székhelye, munkapontjai, ingatlanjai háttérbe szorúlnak. Eseti vizsgálatot igényel majd, viszont úgy gondolom, hogy a gazdasági egység identitása a munkaerő strukturális felépítésén, az esetleges hasonló projekteken dolgozó munkavállalók egyes csoportjain fog alapulni.

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 cikkely. (1) bekezdése tartalmazza, a fogalommeghatározás részénél: 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.

165 Bankó/Berke/Kiss, 2017, 165.

166 NZA 19/2020, 1275.

Ez nem azt jelenti, hogy maga a jogügylet két időbeni lépésben történik¹⁶⁷ 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 másodikra.¹⁶⁸ Figyelemreméltó az irányelv szövegének különböző fordítása, amelyek közül a német (vertragliche Übertragung), magyar (szerződés alapján) vagy román (cesiune convențională) verzió egy szerződéses, akaratmegegyezéses átadásra utal, míg az angol (legal transfer) változat esetén tágabban értelmezhető a megfogalmazás.¹⁶⁹ 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, még egy valamilyen hallgatólagos akaratmegegyezést sem feltételez, hanem eredményezheti egy szerződés felbontása, egyoldalú akaratnyilvánítás, közigazgatási határozat vagy bírósági határozat is.¹⁷⁰

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 szabályozád 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 fogom 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 átvevő 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 Ny Mølle Kro-ügyet tár-

167 Berke, 2006.

168 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) és Judgment of the Court of 19 May 1992. Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. Case 29/91.

169 Barnard, 2012.

170 Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 2016, 1315.

gyalta a Bíróság, 1986-ban.¹⁷¹ A tényállásban egy bérleti szerződés szűnt meg, amely egy szezonálisan működő vendéglátói egység bérlésére vonatkozott. A nemzeti bíróság kérdése az, hogy a szerződés megszűnése (nem teljesítési okok miatt), viszont a gazdasági egység tovább működtetése a bérbe adó által, alkalmas-e az irányelv által előírt tényállás megvalósulásához. A Bíróság azt válaszolja, hogy igen, alkalmas, mivel nem szükséges egy klasszikus szerződéses viszony megléte és a jelen tényállásban a gazdasági egység átkerült egy új munkáltatóhoz.

Nem sok idő elteltével az előző döntéshez képest, a Bíróságnak ismét a szerződés felmondásával kapcsolatos ügyet kell tárgyalnia. A Daddy's Dance Hall-ügy¹⁷² tényállása hasonló a Ny Mølle Kro 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-ügy¹⁷³ 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 Besselsen úrtól vették át a holland Polgári Törvénykönyv által előírt különös bérleti és adásvételi szerződés alapján. Az említett

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

172 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.

173 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.

szervezés 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 egyértelmű, így azt mondta 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 attól, hogy 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 International-ügy¹⁷⁴ 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's Dance 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 szintén alkalmasak az irányelv hatályának megvalósítására. Több tényállásban is a szerződés felmondása képezi az első lépést az átruházás megállapítása céljából, így a további ügyek-

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

ben is részben felmerül ennek a jogügyletnek a kérdése, viszont ezekben az esetekben a Bíróság t tényként 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 könyv előző részében is kifejtettem, a kiszervezés és a gazdasági egység identitásának megőrzésének viszonya első és a szakirodalmat mélyen megosztó kérdése volt az irányelv alkalmazásának.¹⁷⁵ A következő részben a kiszervezés és visszaszervezés tárgykörét úgy vizsgálom, mint az átruházásra alkalmas jogügyleteket.

A Merckx-ügy¹⁷⁶ kapcsán a bíróság ismét a Redmond Stichting- és Daddy's Dance Hall-ügyekben felmerült átruházási módozatot tárgyalja. A Redmond Stichting-ügy tényállásával összevetve 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 előbb az első, majd a második gazdasági egység alá kerül és a Bíróság szemléletében ez a konstrukció az irányelv tárgyi hatályának megfelel.

A Rygaard-ügy¹⁷⁷ 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 jellegéből¹⁷⁸ fakadóan támpontként kezelhető.

A Süzen-ügyben is a harmadik személy közreműködése által jön létre az átruházás és a fókuszban ismét a gazdasági egység identitása áll. A szerződés szempontjából

175 Schmidt- és Süzen-ügyek.

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

177 Judgment of the Court of 19 September 1995. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. Case C-48/94.

178 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 igénybevételek 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.

viszont érdemes azt vizsgálni, hogy az „átruházó”¹⁷⁹ 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 alatt.¹⁸⁰ *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-ügyben,¹⁸¹ 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 gyakorlatában,¹⁸² 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.

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

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

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

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

182 Berke, 2006, 108.

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 ítélezési 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, újszerűnek tűnt.

A Redmond Stichting-ügy tényállása szerint a Dr. Sophie Redmond alapítvány önkormányzati támogatásban részesült, célja megvalósítása érdekében, amely a kábítószertüggők segítése volt. Az önkormányzati támogatást azonban egy idő elteltével egy másik alapítvány, a Sigma Foundation 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-, Ny Molle Kro-, a Daddy’s Dance 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 következtetésként kimondta 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.¹⁸³ 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 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.

183 Benz, 2015, 178.

A Hidalgo-ügy¹⁸⁴ 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 ismételtelen kiemeli, hogy nem szükséges egy szerződéses viszony fennállnia az átadó és átvevő 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 akadály a 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 személy¹⁸⁵ 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 hasonlóak voltak a szerződések,¹⁸⁶ viszont a döntő kritérium nem a szerződés (akár kétlépcsős) jellege volt, hanem a gazdasági egység identitásának megőrzése vagy ennek hiánya.

A Liikene-ügyben¹⁸⁷ egy Redmond Stichting-ügyhöz 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.

Az Ablér-ügy¹⁸⁸ 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

184 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).

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

186 Mindkét szerződés a takarítási szolgáltatások kiszervezéséről szólt.

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

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

ezt már a bíróság többek között a Redmond Stichting-ügyben nem tekintette kizáró jellegűnek.

A Güney-Görres-ügy¹⁸⁹ nagyon hasonló az Abler-ügyhöz, mivel itt is 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. 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-ügyben¹⁹⁰ 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.

A Serviços e Tecnologia de Segurança SA-ügy¹⁹¹ 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 munkákat, 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 Piscarreta-ügy¹⁹² 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.

189 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.

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

191 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.

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

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-ügy¹⁹³ 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.

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.¹⁹⁴ Továbbá a Berg-ügyben felmerülő helyzetre is alkalmazható az irányelv, amely során bírósági döntés szünteti meg a szerződést. Itt azonban kiemelendő, hogy bármilyen bírósági döntés nyomán, amely kikényszeríti az átruházást, nem alkalmazható az irányelv,¹⁹⁵ csak azokban az esetekben, amikor a felek valamilyen szerződéses jogviszonyból fakadó jogvitája során történik.

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

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

195 Ld. fizetésképtelenségi eljárások helyzete.

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, éspedig a tevékenység hatósági jellege.¹⁹⁶ 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, privatisációs ügyletek, valamint a koncesszióba adás és a koncesszió visszavonása is.¹⁹⁷

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 munkát elvégzésére irányulnak, így feltételezhető, hogy nincs folyamatosság a tevékenység terén.¹⁹⁸ 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. cikkely 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.

¹⁹⁶ Benz, 2015, 180.

¹⁹⁷ Winter, 2016, 1311.

¹⁹⁸ Judgment of the Court of 19 September 1995. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. Case C-48/94.

Ez azt jelenti, hogy amennyiben a hajó átruházásra kerülne, az ezen dolgozó személyzet nem részesül az irányelv által nyújtott munkavállalói védelemben. Ugyanakkor a belvízi 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.¹⁹⁹

Annak a körülménynek sincs jelentősége a területi hatály szempontjából, hogy a gazdasági egység megszerzésére irányuló szerződésben vagy bármilyen más átruházásra alkalmas jogügyletben egy unión kívüli állam jogát jelölik meg irányadóként.²⁰⁰

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 Trejevo-ügyben²⁰¹ az átruházás nyolc 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.²⁰²

Megállapítható, hogy azokra az átruházásokra, amelyek az irányelv hatálybalépése előtt valósultak meg, nem alkalmazandóak 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.

199 Alvensleben, 1992, 157.

200 Berke, 2006, 149.

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

202 Berke 2006, 150.

4. AZ IRÁNYELV ÁLTAL ELŐÍRT JOGKÖVETKEZMÉNYEK

Az irányelv 3. cikkelyének 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 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-ügyben²⁰³ 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.

203 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 C-305/94.

A Celtec-ügy²⁰⁴ 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. cikkely (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.²⁰⁵ 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-ügyben 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 munkavállaló

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

205 Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 95.

lók számára egyrészt, hogy versenyvizsga eljárásban vegyenek részt, másrészt, hogy új jogviszonyt hozzanak létre az átvevővel. Ez a tényállás is az „ex lege” átszállás metódusára mutat rá, így az átadó és az átvevő között automatikusan történik a munkaszerződések átszállása, nem alkalmazhatók olyan feltételek vagy eljárások, amelyek akadályoznák ezt.

A Plessers-ügy²⁰⁶ 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 fizetésképtelenségi eljárás keretében történő átruházása esetén előírja, hogy az átvevő jogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

Amint a tárgyalat 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

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

munkaidőbeli változtatásokra, munkaszüneti napokra, juttatásokra vagy olyan jogsultságokra 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. cikkelyének (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 munkabérezés 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.

A *Delahaye*-ügy²⁰⁷ 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 keze-

207 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.

lik, 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 elsősorban 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 átszállását jognyilatkozatával megakassza. A német Ptk. 613a. cikkelyében található 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. 2008-ban, az 1977. évi irányelv 30 éves évfordulójára az Európai Egyetemi Intézet munkatársai készítettek egy elemzést, amelyben több tagállam szabályozásában vizsgálják az ellentmondási jog helyzetét.²⁰⁸ Magyarország, Portugália, Franciaország és Németország az a négy tagállam, ahol a tanulmány tüzetesen áttekinti a szabályozást és míg az első három tagállam esetén nincs elismerve a munkavállalónak ezen joga, Németországban, ahogyan ezt fentebb is említettük, nagy hagyománya van az ellentmondási jog intézményének. A Widerspruchsrecht létjogosultsága az irányelv alkalmazásában egy ügynek volt központi eleme, viszont utóbb más ügyekben is mellékesen 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 munkáltatót őt elbocsá-

208 A.-C. Hartzen, N. Hos, F. Lecomte, C. Marzo, B. Mestre, H. Olbrich, S. Fuller, The right of the Employee to Refuse to Be Transferred A comparative and theoretical analysis – EUI, 2008/20.

totta. 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. cikkely (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 esete – annak megállapítására irányult, hogy a nemzeti jogban meglévő munkavállalói ellentmondási jog értelmezhető-e az irányelv 7. cikkelye alapján a munkavállalóra kedvezőbb szabályként. Amennyiben igen, úgy a 7. cikkely 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. cikkely 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 alkalmazandóak.

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 kimondta, 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. cikkelyének 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-ügyben²⁰⁹ 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-ügyben²¹⁰ 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 bíróság kimondta 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 egységnek tekinthető.

4.6. ISS Facility Service-döntés

Az ISS Facility Services NV-ügyben²¹¹ a 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

209 Judgment of the Court of 7 February 1985. *Arie Botzen and others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV*. Case 186/83.

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

211 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.

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 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. cikkelye 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. cikkely 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-ügy²¹² során két kérdés merül fel. Az első arra vonatkozik, hogy alkalmazandóak-e az irányelv előírásai a fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenségi 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-e az átvevő gazdasági egységre. A válasz erre a kérdésre is pozitív, mivel a 77/187/EGK irányelv 3. cikkely (1) bekezdésben említett kötelezettségek kiterjednek az átruházó gazdasági egységnek az átruházás pillanata után, valamint az átruházás előtt fennálló tartozásaira vagy kötelezettségeire is.

4.8. A munkaviszony megszüntetése

Az irányelv a 4. cikkelyében 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.

212 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 (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. cikkely (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.²¹³

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. cikkely (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-ügyhöz 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 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 hónap-

213 Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 107.

pal 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 munkaező 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 kése-delmes 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-ügyben²¹⁴ 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 helyisége tekintetében 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 kellett 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 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

214 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.

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. cikkely (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. cikkely (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. cikkely (2) bekezdése.

4.9. A kollektív szerződések

A kollektív szerződések átszállását az irányelv 3. cikkelyének 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 a köz-

szférában kötött kollektív szerződésekre külön szabályokat alkalmaznak, mi lesz a soruk ezen szerződéseknél privatizáció esetén.²¹⁵

A Werhof-ügyben²¹⁶ 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 értelemszerűen 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 annak a kollektív szerződésnek van kötőereje, amely az átruházás pillanatában érvényes volt. A továbbiakban a kollektív szerződés „statikus” vagy „dinamikus”²¹⁷ értelmezését kell alkalmazni. A bíróság megítélésében a kollektív szerződés utólagos, a transzfer utáni, változatai nem köthetnek 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.²¹⁸

A Juuri-ügy²¹⁹ kapcsán két kérdés merül fel. Az első arra vonatkozik, hogy az átruházáskor lejáró 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 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 mun-

215 Benz, 2015, 111.

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

217 Weber, 2019, 80.

218 Jaspers, Pennings, Peters, 2019, 355.

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

kabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre való, a nemzeti jog által előírt kifizetését.

Az *Alemo-Herron-ügy*²²⁰ kapcsán a bíróság ismét a kollektív szerződések utólagos alkalmazhatóságáról volt hivatott dönteni. Tulajdonképpen a *Werhof-ügy* kapcsán megállapított statikus alkalmazást kívánja megkérdőjelezni a bemutatott ügy. Az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága azt kérdezi, hogy amennyiben a nemzeti szabályozás megengedi azt, hogy dinamikus hivatkozásokká minősítse azokat a tényállásban bemutatott 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.²²¹ 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.²²² Ilyen esetben az átvevő cég abba a helyzetbe kerülne, hogy egy olyan szerződés vonatkozna rá, amelyben ez utóbbi harmadik személyként jelenik meg, és a szerződés sorsa számára teljesen előreláthatatlanná válik.²²³ A bíróság meglátásában ez nem csak a szerződési szabadságot, hanem a vállalkozás szabadságát is sértené. Mindezen 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-ügyben*²²⁴ is az a probléma merül fel, akárcsak 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 kimondta, hogy egy ilyen tagállami rendelkezés mindenképp kedvezőbbnek számít a munkavállalók jogainak védelme szempontjából jogutódlás esetén, tehát nem ellenkezik az irányelvvel. A második kérdés arra

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

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

222 Winter, 2016, 1298.

223 Hantel, 2019, 239.

224 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.

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 felidéri az Allen-ügyben hozott döntést, amely szerint az irányelv cégcsoportokon belüli gazdasági 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.

Az Österreichischer Gewerkschaftsbund-ügyben²²⁵ a bíróság ismét a kollektív szerződések fenntartásának kérdését vizsgálja. 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 az osztrák jogrend folytonosságot biztosít, addig ameddig egy új szerződés nem jön létre. A bíróság megállapítja, hogy ebben a helyzetben is, akár csak a Scattolon- és Amatori-ügyekben, hogy az átruházás következtében a munkavállalók ne kerüljenek hátrányos helyzetbe, illetve a tagállamok a munkavállalók számára az irányelvnél kedvezőbb rendelkezéseket fogadhatnak el, illetve, ha ezek ellentétesek lennének az irányelv előírásaival, egy kedvezőtlenebb helyzetet hoznának létre a munkavállalók tekintetében. Végül a bíróság úgy vélte, 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.

Az Asklepios-ügy²²⁶ ismét a kollektív szerződések érvényesítési lehetőségeit idézi, a Werhof illetve Alemo-Herron-ügyhöz hasonlóan, viszont azzal a lényeges különbség-

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

226 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 és 681/15.

gel, hogy a jelen ügyben az egyéni munkaszerződés konkrétan előírja a kollektív szerződésre való hivatkozásakor, hogy dinamikusan kell értelmezni. Ez azt jelenti, hogy amennyiben utólag a kollektív szerződés módosul, ezek a módosulások is érvényesek lesznek az egyéni munkaviszonyra. A nemzeti 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-ügy*²²⁷ 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 tíz év szolgálati idővel rendelkeztek, ami az átadónál érvényes kollektív szerződés esetén azt garantálta számukra, hogy felmondási idejüket hat hónappal szükséges meghosszabbítani. A bíróság megállapította, 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 kötelezettsége.²²⁸ A bíróság azt is megállapította, 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 szolgálati idejébe azt a szolgálati időt, amelyet az említett munkavállaló az átadó alkalmazásában szerzett.

227 Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 6 April 2017. *Unionen v Almega Tjänsteförbunden and ISS Facility Services AB*. Case 336/15.

228 Hantel, 2019, 241.

4.9.1. Az 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. cikkely (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,²²⁹ 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. cikkelyében kerül szabályozásra a munka szabad megválasztásának joga, az Unión belüli szabad mozgás és munkavállalás joga. A harmadik, „Az egyenlőség” címben található 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. cikkely szabályozza a gyermekmunka tilalmát, a 33. cikkelyben pedig a gyermekvállalással összefüggő okokból való elbocsátást tiltja, ugyanakkor biztosítja a fizetett szülési és szülői szabadság jogát.²³⁰

Egy váratlan fordulatnak mondható a Charta 16. cikkelyében 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-ügy*²³¹ 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 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

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

230 HR és Munkajog, 2013, 9.

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

az irányelvnél kedvezőbb feltételeket állítson fel a belső szabályozásában.²³² 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. cikkelyének 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.²³³ 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.²³⁴ 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. cikkely, valamint az 52. cikkely (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. cikkelyével 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 felhívja ezeket a 2001/23/EGK irányelv tekintetében is, azok az alapjogok kapcsán, amelyeket az első bekezdésben felsorakoztattam.

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

233 Winter, 2016, 1298.

234 Hantel, 2019, 239.

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. cikkely (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-ügy²³⁵ az, amely során először merült fel az irányelv 6. cikkelyének értelmezése. Amint azt az előző részekben már tárgyaltam, az ügyben felmerült első vonatkozás az identitását őrző gazdasági egység kérdése, ehelyütt viszont a 6. cikkely 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. cikkelyben szereplő „autonómia” fogalmának értelmezésével eddig még nem találkozott, illetve azt is, hogy ez a fogalom nem azonos az 1. cikkelyben értelmezett „identitással” vagy „identitás megőrzésével”, ellentétben a spanyol kormány érvelésével. Az irányelv azt nem követeli meg, hogy az átruházott vállalkozást véglegesen kell így megőrizni. A munkáltató, aki az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró 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 képviselők által betöltött szerep igen nagy,

235 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.

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 képviselőjük módját és feltételeit a bekövetkezett változásokhoz kell alakítani. Ez okból, amint az a 2001/23/EK irányelv 6. cikkelye (1) bekezdésének negyedik albekezdéséből kitűnik, az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása ilyen esetben a munkavállalói képviselő ismételt megalkotásához 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 sértené 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/EK irányelv 6. cikkelyének (1) bekezdése értelmében az átruházott gazdasági egység megőrzi autonómiáját, ha az átvevő 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. cikkelyének értelmezésével és sarkalatos megállapításokat tett. Az irányelv 1. cikkelye szerinti identitás nem azonos jelentésű a 6. cikkelyben megjelenő autonómia fogalmával. 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 tényállásban megjelenő 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. hálózatvizualizáció) úgy a 6. cikkely értelmezése, mint az 1. cikkely szerinti gazdasági egység identitásának megőrzése tekintetében. Érdekességként 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 fizetéseképtelenségi eljárások során konstans problémát jelentett a Bíróságnak. A 77/187/EGK irányelv nem tartalmazott olyan előírásokat, amelyek kizárnák a fizetéseképtelenségi eljárás alatt álló gazdasági egységeket az irányelv alkalmazási köréből, viszont konkrétan olyan szabályokat sem, amelyek a fizetéseképtelenségi 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 fizetéseképtelenség 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 a különböző tagállami procedúrák besorolása okoz nehézséget már az első ügyek kapcsán is. Továbbá az irányelvben található munkavállalói védelem célszerűsége és hatékonysága fizetéseképtelenségi eljárások esetén kérdéses. Első látásra úgy tűnik, hogy ez a védelem a munkahelyek megtartását biztosítaná, viszont az automatikus átszállás ugyanakkor a potenciális csődvagyomból vásárlókat értelemszerűen visszatartaná, így végül több munkahely elvesztéséhez vezetne.²³⁶ Ugyanakkor az első irányelv hatálya alatt a Bíróság jogalkotási szempontokra alapozva is úgy vélte, hogy a fizetéseképtelenségi eljárások kizárása nem

236 Berke, 2006, 179.

egyértelmű, mivel más irányelvek esetén, ahol a jogalkotó ezt a speciális helyzetet kimondottan szabályozni szeretete volna, megtette.²³⁷ A Bíróság ítélkezési gyakorlatát szemlélve azt láthatjuk, hogy 1996-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 ügygel, 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-ügy*,²³⁸ 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 értelmezte 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 megállapította, 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 számára.²³⁹ 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-ügy*²⁴⁰ során hozott döntésben találjuk a legfontosabb megállapításokat, ami a fizetéseképtelenség és az irányelv viszonyát illeti. Az ügyben 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 válaszolta, 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-e

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

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

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

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

az átvevő gazdasági egységre. A válasz erre a kérdésre is pozitív, mivel a 77/187/EGK irányelv 3. cikkely (1) bekezdésben említett kötelezettségek kiterjednek az átruházó gazdasági egységnek az átruházás pillanata után, valamint az átruházás előtt fennálló adóságaira vagy kötelezettségeire is.

Ugyaníde sorolhatjuk a Botzen-ügyet²⁴¹ is, amelynek tényállása nagyon hasonló az Abelshez, mivel ebben az esetben is az első kérdés a fizetésképtelenség 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 FNV-döntés²⁴² is, amely szintén a fizetésképtelenségi eljárást megelőző tartozások kifizetésének felfüggesztésére vonatkozó eljárást tisztázza, abban az értelemben, hogy a holland jogrendben létező „surseance van betalen” 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”²⁴³ megbízás (mandatul ad hoc) és a preventív konkordátum (concordatul preventiv), 85/2014 törvény értelmében, amely a fizetésképtelenség megelőzését szolgáló eljárásokat és a fizetésképtelenséget 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 egységeknek helyreállítására vonatkozó tervet javasol és a hitelezők egyetértenek az adós gazdasági

241 Judgment of the Court of 7 February 1985. *Arie Botzen and others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV*. Case 186/83.

242 Judgment of the Court of 7 February 1985. *Industriebond FNV and Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) v The Netherlands State*. Case 179/83.

243 Az ad hoc (latin kifejezés, jelentése szó szerint: 'éhhez', átvitt értelemben: 'csak ezért/azért', éppen ez/az okból', esetenként: 'csak úgy') rendszerint eseti megoldást, hirtelen támadt ötletet jelent, mely nem általánosítható, csak egy speciális problémára adott válasz, az átfogó rendezés igénye nélkül.

egységeknek nehézségeit leküzdő erőfeszítéseivel, természetesen szintén magába foglalja az adóságok kifizetésének időleges 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 fizetésképtelenségi eljáráshoz, mivel mindkettő esetén bírósági beavatkozás szükséges, viszont a fizetésképtelenségi eljárás esetén ez sokkal erőteljesebb. A bíróság azt is megállapította, hogy egy fizetésképtelenséget megelőző eljárás természetesen vezethet a tényleges fizetésképtelenséghez, 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 az átruházásnak kötelezően egy szerződéses ügyletnek kell lennie, amely egyes érvelések szerint kizárja a bármilyen fajta bírósági beavatkozást. Tekintettel arra, hogy a fizetésképtelenséget megelőző eljárásra jellemző az ilyen típusú beavatkozás, a transzfer „kompromittálttá” 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 szerződés 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 alkalmazandóak a román jogrend esetén is.

A 2015/848/EU rendelet, amely a fizetésképtelenségi eljárásokat szabályozza és magába foglalja a fizetésképtelenséget megelőző „pre-insolvency” eljárásokat is,²⁴⁴ 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 fizetésképtelenségi 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”²⁴⁵ eljárás és nem hasonlítható a tényleges fizetésképtelenséghez, annak ellenére, hogy a belső jogszabályok a fizetésképtelenséget megelőző eljárások egyikének nyilvánítja.

Következtetésként úgy gondolom, hogy a magyar és német jogrendben nem áll fenn az Abels-ügyben felvetett probléma, amely a transzfer irányelv alkalmazhatósága fizetésképtelenséget 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 fizetésképtelenségtől, olyannyira, hogy még a 2015/848/EU rendelet sem említi. A preventív konkordátum esetén kételyek 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-ügy²⁴⁶ 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, egyfajta 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 vagytonkezelési” 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 vagytonkezelési” 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

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

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

amennyiben az eljárás a gazdasági egység „megmentését”, valamint a tevékenységének folytatását célozza, és ilyenkor történik a transzfer, az 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 Spano-döntés²⁴⁷ a D’Urso-ügyhöz hasonlóan, ebben az esetben is a felszámolás, illetve nehézségekkel küzdő vállalati eljárásokkal kapcsolatos problémák kerültek 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 átvész 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 véve 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-ügy²⁴⁸ több, a transzfer irányelvvvel kapcsolatos problémát is felvet. Az első egy különös, Belgiumban használt felszámolási eljárással kapcsolatos, és a kérdés

247 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.

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

az, hogy ennek esetén alkalmazandóak-e az irányelv előírásai. A bíróság összehasonlította a „liquidation volontaire” vagy „liquidation judiciaire” eljárásokat a tényleges felszámolási vagy csődeljárással. Megállapította 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 fizetésképtelenségi 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 jogszerűtlenül 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.

A Europieces-ügyben²⁴⁹ 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 (liquidation volontaire). Az önkéntes felszámolási eljárás a bíróság szemlétében 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 fizetésképtelenségi eljárás esetén, mivel az új kodifikált szabályozás, a 23/2001/

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

EK irányelv 5. cikkelyében 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 fizetésképtelenségi 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. cikkely (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 cikkely utolsó bekezdése nagy fontossággal bír, mivel azt az alapvetést fekteti le, miszerint a fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenséggel kapcsolatos probléma.

A Ferreira da Silva-ügy²⁵⁰ 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 jól alkalmazhatók 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 lép, gyako-

250 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.

rolja 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 átvesszi. Ez az döntés nem boncolgatja mélyebben a fizetésképtelenség 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-ügyben²⁵¹ a Bíróság ezúttal nem egy fizetésképtelenségi eljárás előtti, hanem az irányelv a vállalkozás fizetésképtelenségi eljárása utáni alkalmazhatóságát boncolgatta. A gazdasági egység fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenné 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 ez egy ún. utólagos eljárás, releváns a tevékenység folytathatóságának lehetősége szempontjából. Ha tüzetesen megvizsgáljuk az irányelv 5. cikkelye 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.

251 Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 June 2017. *Federatie Nederlandse Vakvereniging and Others v Smallsteps BV* Case 126/16.

A Plessers-ügyben²⁵² felmerülő kérdést tulajdonképpen két részre lehet bontani. Az első probléma, amely felmerül, az irányelv alkalmazhatóságát illeti a reorganizációs fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenségi eljárás az érintett vállalkozás fizetésképtelenségéhez vezethet, az ilyen következmény nem automatikus, és nem is biztos a végkifejelete. A Bíróságnak arról is kellett 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 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 vélte, 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 fizetésképtelenségi eljárás keretében történő átruházása esetén előírja, hogy az átvevő jogosult 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, fizetésképtelenségre vonatkozó előírások értelmezési körét kiegészíti, ezért röviden érdemes kitérni ezekre.

A 2014/59/EU irányelv 34. cikkelyének (4) bekezdése szerint a következő intézmények vagy szervezetek esetében a vagyonértékesítési eszköz, az áthidaló intézményi eszköz vagy az eszköz elkülönítési intézkedés alkalmazására kerül sor, a szóban forgó intézmény vagy a szervezet a 2001/23/EK tanácsi irányelv 5. cikkelye (1) bekezdésének

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

alkalmazásában csődeljárás vagy ezzel egyenértékű fizetésképtelenségi 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. cikkelye 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.²⁵³

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 fizetésképtelenségi 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 szanalási eszközök alkalmazása és a szanalási hatáskörök gyakorlása során a szanalási hatóságoknak tájékoztatniuk kell a munkavállalók képviselőit, illetve ha szükséges, konzultálniuk kell velük. Továbbá a szanalási eszközök alkalmazásakor és a szanalási hatáskörök gyakorlásakor a szanalási hatóságok nem sérthetik a nemzeti jog vagy gyakorlat szerint a munkavállalók vezető testületi képviselőire vonatkozó rendelkezéseket.

5.2. Összegzés

Az irányelv alkalmazásának kérdése a fizetésképtelenségi 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 fizetésképtelenségi 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 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

253 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanalását 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.

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 jogrendként nagyon különböző, ahogy ezt az előzőekben is felvázoltam, illetve jellemzően a munkajogi szabályozásokhoz képest sokkal dinamikusabb jogterület, gyakrabban változik, mivel a gazdasági és technológiai fejlődés lényegesen befolyásolja.

6. AZ ÜGYEK HÁLÓZATVIZUALIZÁCIÓS ÁBRÁZOLÁSA

6.1. A kapcsolathálóról általában

A kapcsolatháló-elemzés nemcsak társadalmi struktúrák reprezentációjára alkalmas, minden tudományágban találkozhatunk vele. 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 szervezetten belül, ügyfélkör hálózatoknak és ellátási láncoknak a feltérképezésére. Jogtudományban pedig a bűnügyi, terrorista hálók felderítésében nyújt segítséget.²⁵⁴

Barabási²⁵⁵ szintén azt állítja, hogy a hálózat kutatás 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 azt mondja, hogy lassan már mindent tudunk, amit a részekről tudni lehet. Viszont a természet, világ, társadalom egészének megértésétől még nagyon messze

254 Cheliotis, L. K. (2010) 'The Ambivalent Consequences of Visibility: Crime and Prisons in the Mass Media', *Crime, Media, Culture* 6(2): 169–184.

255 Barabási Albert-László, *Behálózva – A hálózatok új tudománya*, Helikon Kiadó, 2013.

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 ki minden 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 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.

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. Ez a gondolkodás határozta meg a hálózatkutatást körülbelül 40 éven keresztül. Minden matematikai eszköz, amelyet a hálózatelemzésben használunk az lényegében visszavezethető Erdősnek és Rényinek 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. A valószínűségszámításban és a statisztikában a Poisson-eloszlás egy diszkrét valószínűségi eloszlás, a binomiális eloszlás határeloszlása. Kifejezi az adott idő alatt ismert valószínűséggel megtörténő események bekövetkezésének számát, 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.

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 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 nevezük. A név onnan ered, hogy ezekben a hálóknak 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 Milgram²⁵⁶ is alátámasztotta ezt a kis-világ tulajdonságot vizsgálva. Kísérletében véletlenszerűen választott ki embereket az Amerikai Egyesült Államok nyugati részéről, és feladatul 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 volt²⁵⁷”). 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 távolság most már inkább három.²⁵⁸

6.2. Hálózatábrák 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.

256 An Experimental Study of the Small World Problem* JEFFREY TRAVERS Harvard University AND STANLEY MILGRAM The City University of New York, Sociometry, Vol. 32, No. 4 (Dec., 1969), pp. 425-443.

257 Karinthy Frigyes: *Láncszemek*, 1929.

258 Three and a half degrees of separation, By: Sergey Edunov, Smriti Bhagat, Moira Burke, Carlos Diuk, Ismail Onur Filiz, <https://research.facebook.com/blog/2016/2/three-and-a-half-degrees-of-separation/>, 2023. 03. 12.

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 könyv ezen részében megkíséreltem bemutatni a hálózatábrázolás 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 hálózatábrázolásának 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 végeztem el a hálózatok létrehozása céljából. Az egyik vizsgálat az ügyek presztízsét, a második pedig az ügyek befolyását méri. Előbb a vizsgálat technikai leírását ismertetem, annak érdekében, hogy az eredmények értelmezése egyszerűbbé és egyértelműbbé váljon.

6.3. A módszertan leírása²⁵⁹

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.

Lengyel, Török és Füzesi²⁶⁰ szintén két alapvető elemet határozott meg a hálózatok felépítésében. Azt mondták, hogy a csúcsok azok az adatok, amelyeknek a kapcsolatait vizsgálják. Az él pedig akkor jött 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 kapcsoló-

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

260 Lengyel Péter, Török Éva és Füzesi István, „Szerzői kapcsolatháló-elemzés a gyöngyöző borokról szóló tudományos cikkelyek alapján”, *Információs Társadalom*, XVIII. évf. (2018) 2. szám, 98–113. old. <http://dx.doi.org/10.22503/inftars.XVIII.2018.2.6>.

dásokat. A köztük lévő viszonyokat szintén nevezhetjük többféleképpen. Legyenek azok összeköttetések, élek, kötések, vonalak vagy kapcsolatok, azt leszögezhetjük, hogy ez az a kétféle 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 Net Beans 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	ID	Source	Target
1	Wendelboe 19/83	1983	1	1	3
2	Danmols Inventar 105/84	1984	2	2	3
3	Abels 135/83	1983	3	2	1

(a) Csúcstábla

(b) Éltábla

1. táblázat: A Gephi-be importált csúcstábla 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 a 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 iránya²⁶¹ (1. táblázat).

A két adattábla segítségével kirajzolódott a hálózat, és lehetőség volt külön algráfok,²⁶² és a dinamikus háló vizsgálatára.

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

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

Összesen 60 csomópont/ügy szerepel a hálóban, és ezek között 293 kapcsolat valósult meg. A csomópontokat rangsorolhatjuk fokszámuk²⁶³ 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).

Presztízst mérünk, amikor befok > kifok, valamint *befolyást*, amikor kifok > befok.

Izolált pont, amikor befok = 0, kifok = 0.

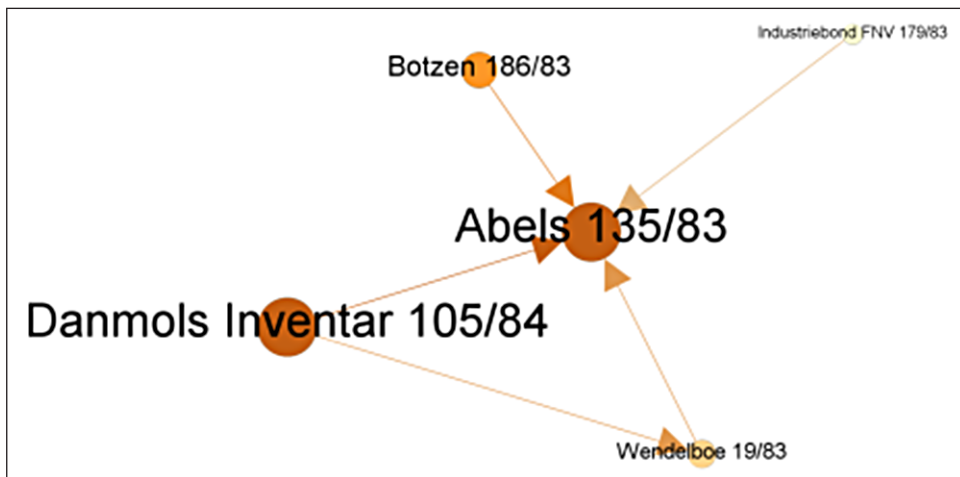
Küldő (transmitter) pont, amikor befok = 0, kifok > 0.

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

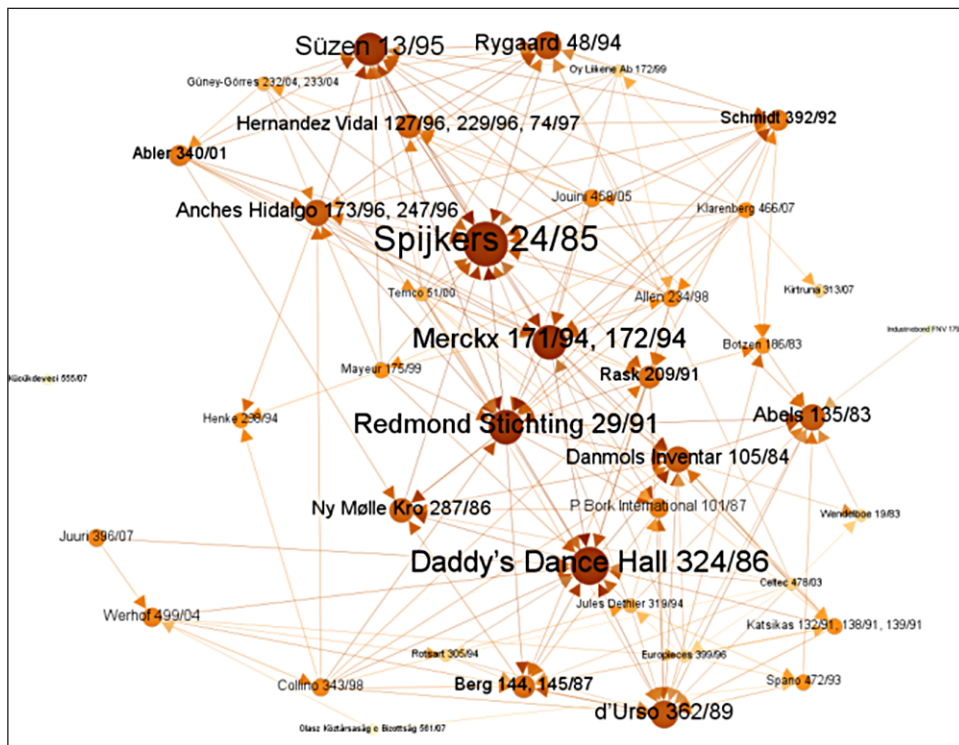
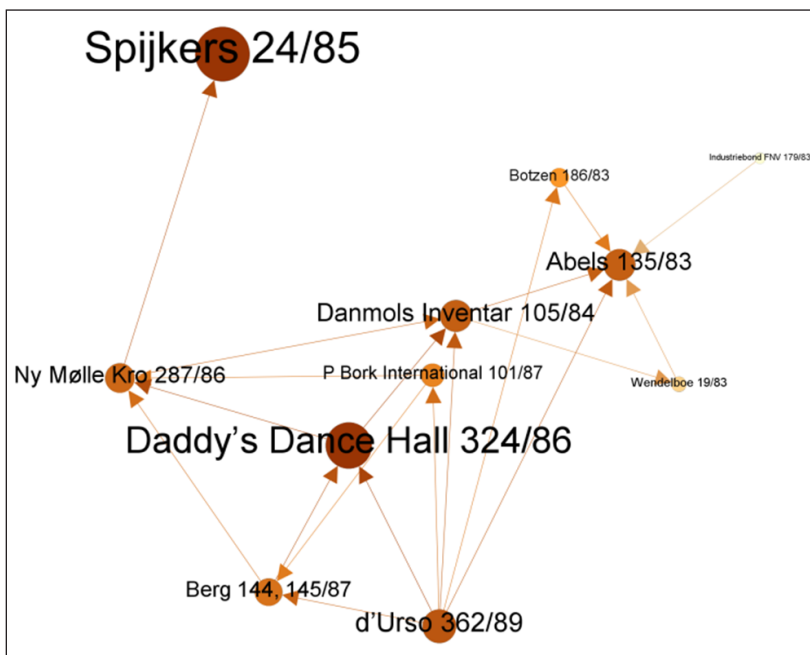
Hordozó (carrier) vagy közönséges pont (ordinary), amikor befok > 0, kifok > 0.

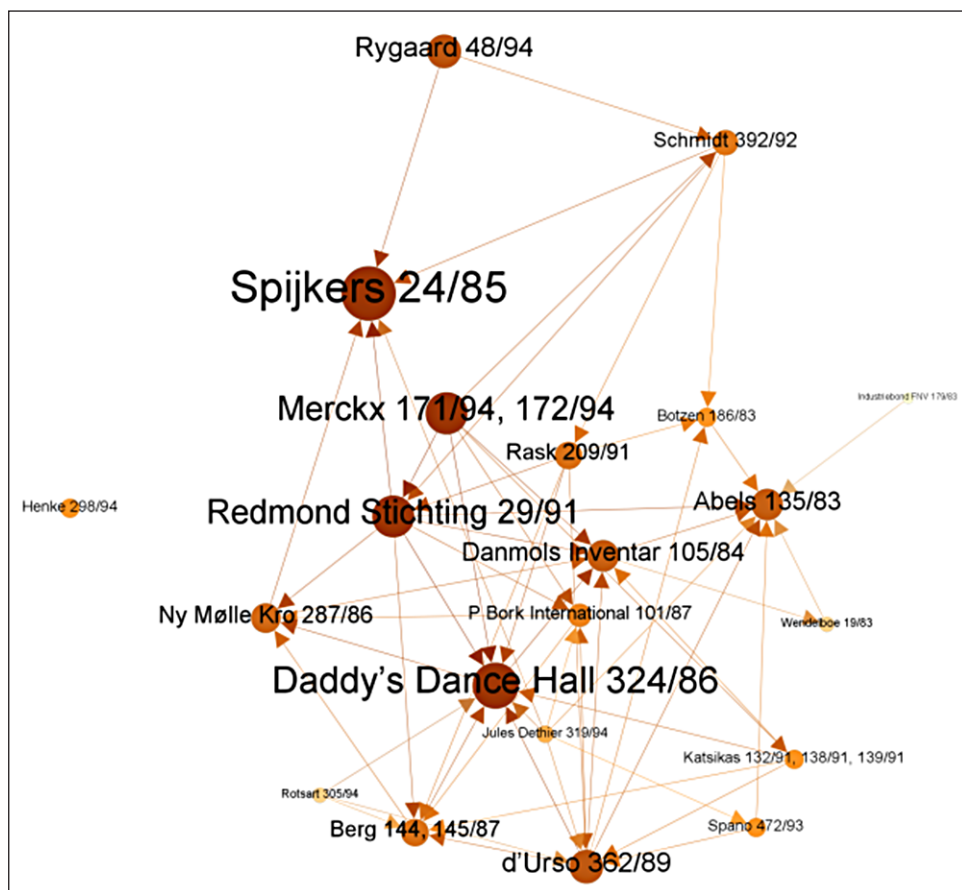
6.4. Az ügyek presztízsenek hálózati vizualizációja

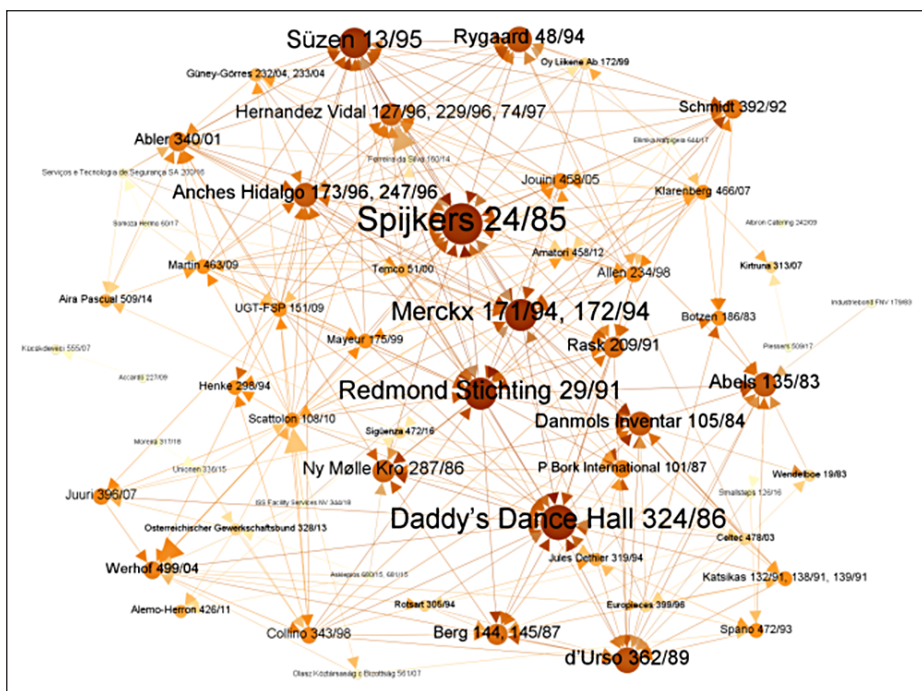
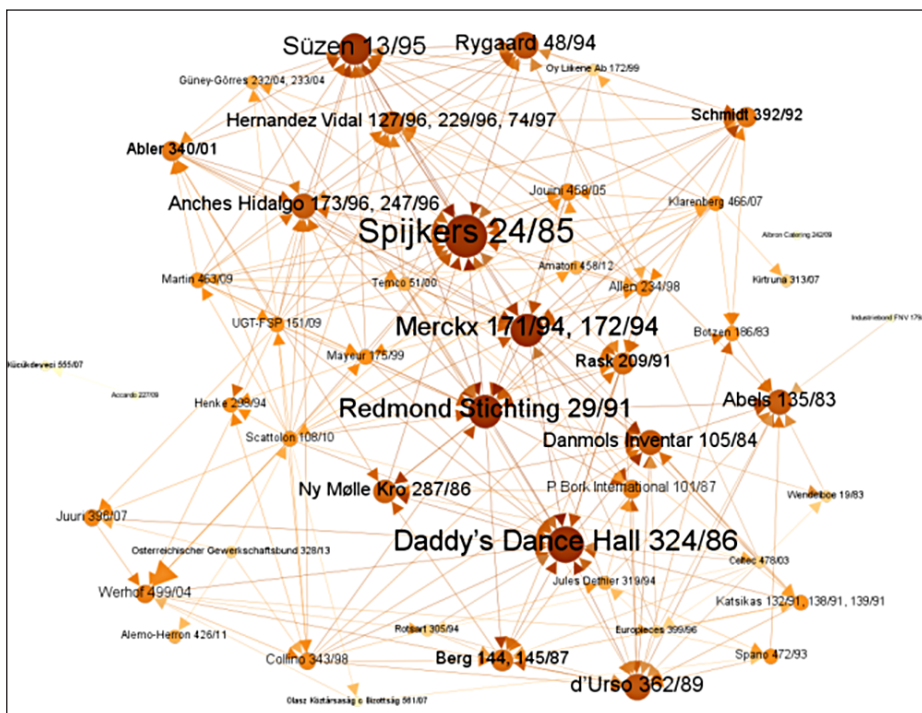
Egy ügy presztízst úgy mértem, hogy a rá hivatkozó ügyeket vizsgáltuk. Minél több ügy hivatkozik egy másik ügyre, ez utóbbi presztízse növekszik, ezzel fontosabb helyet foglal el a hálózatban és nagyobb ponttal jelöli az ábra. Továbbá az ábrákon látható nyilak a hivatkozásokat és ezek irányát mutatják. Azt feltételeztem, hogy minél több ügy hivatkozik egy másik ügyre, annál nagyobb a fontossága, a szerepe az bírósági gyakorlatban. Úgy véltem, hogy 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 vizsgálnánk, téves képet kaphatnánk arról, hogy egyes ügyeknek bizonyos időpontokban milyen jelentősége volt.

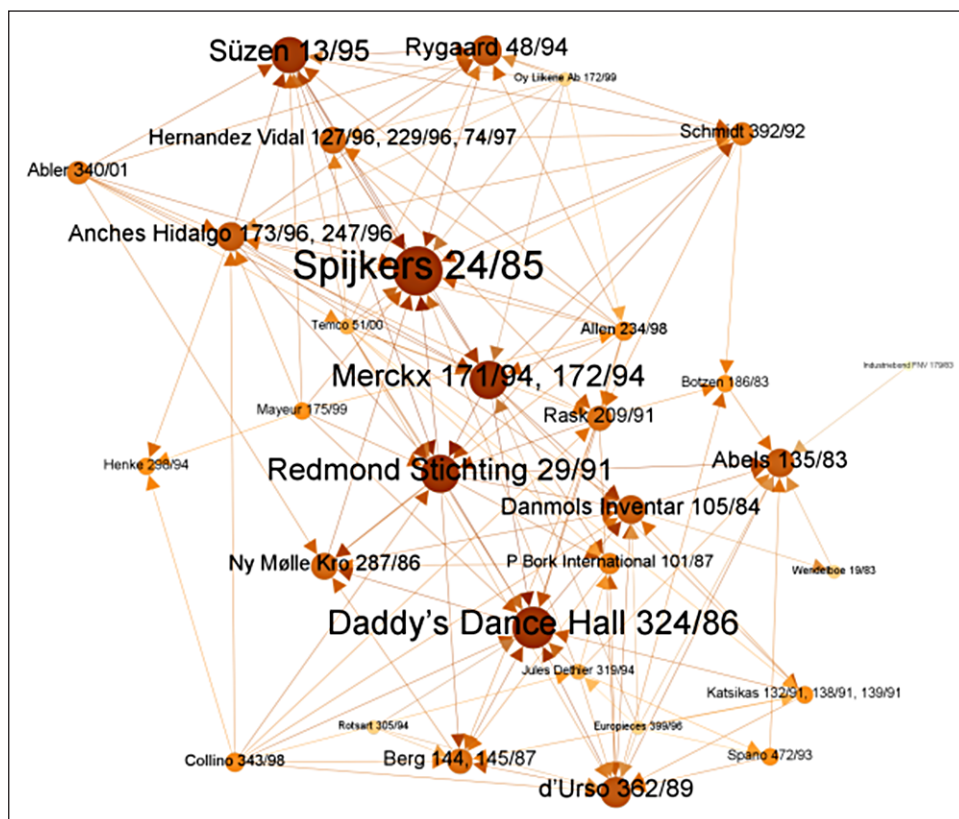


263 **Fokszám** – Egy pont kapcsolatainak a száma. Legkisebb értéke 0, ha a pontnak nincsenek kapcsolatai, azaz *izolált*, maximális értéke $n-1$, ahol n a gráf pontjainak száma.









Amint ez az ábrán 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 fizetéseképtelenségi 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 identitást 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.

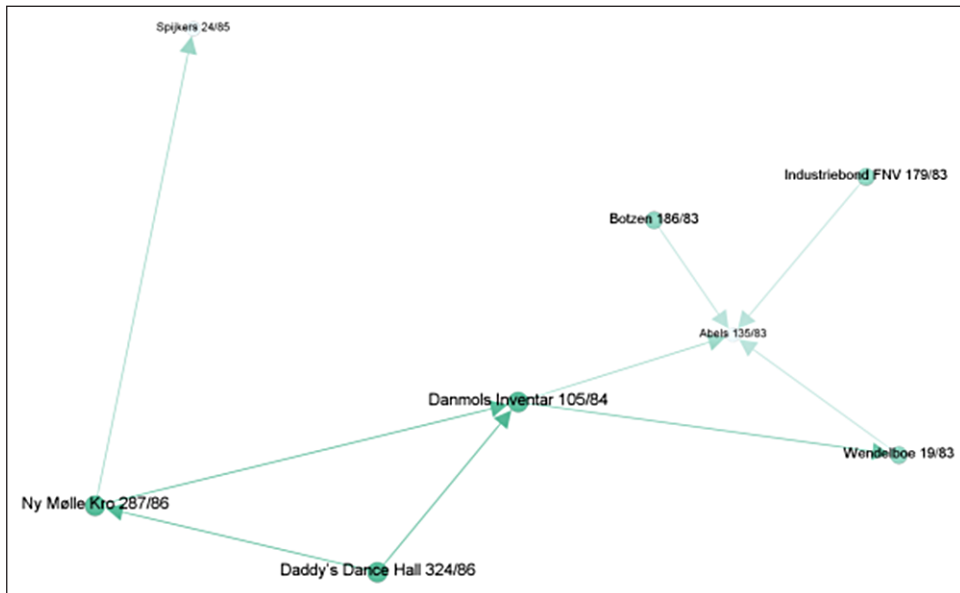
A fenti gondolatok fényében megalapozottan kijelenthető, hogy a hálózatelemzés és ábrázolásának metódusa, a döntések presztízse tekintetében egy alkalmas eszköz arra, hogy reális képet kapjunk az egyes ügyek jelentőségéről. Úgy gondolom, hogy az alkalmazott módszert más témakörökben is jól lehet használni 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.

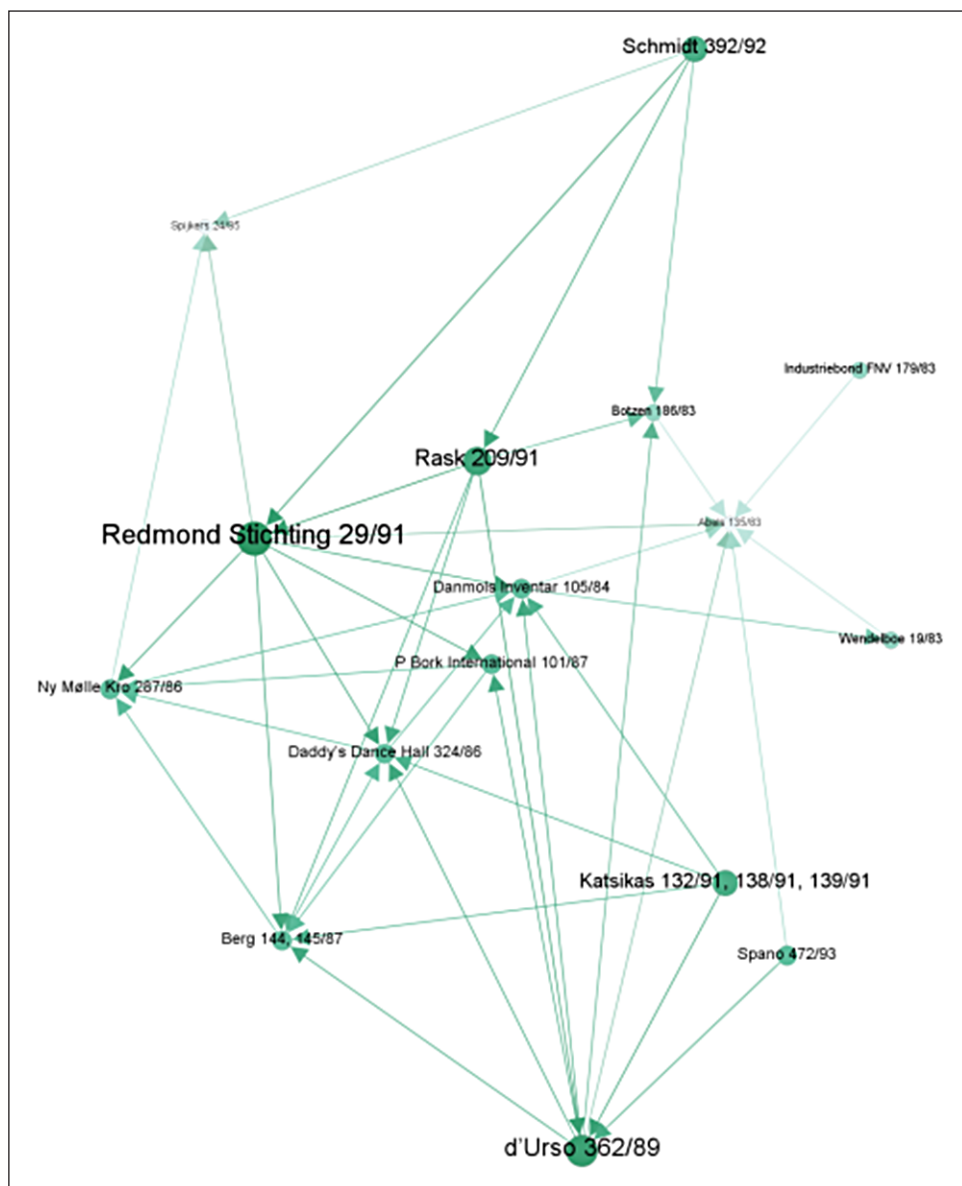
6.5. Az ügyek egymásra gyakorolt hatásának, komplexitásának hálózati vizualizációja

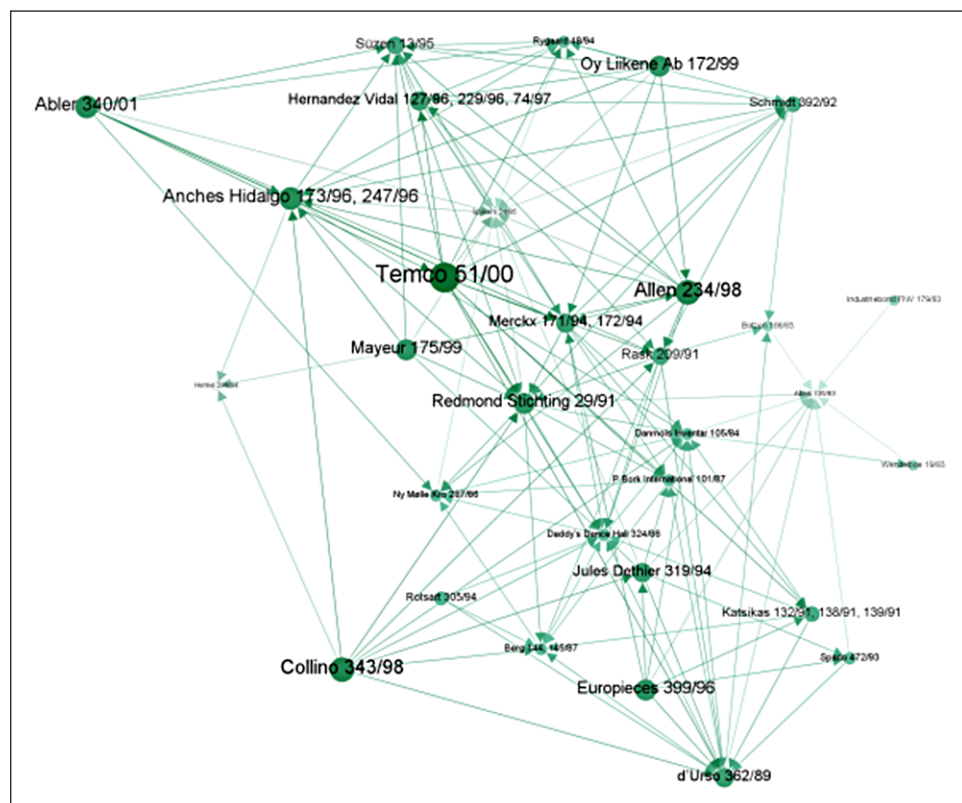
A második vizsgálat keretében arra szerettem volna megkeresni a választ, hogy egy bizonyos ügy hány más ügyre hivatkozik, ezzel arra utalva, hogy mekkora a komplexitása, mennyi probléma merül fel benne, amelyek megoldásához a Bíróságnak szükséges felhívnia más döntéseket.

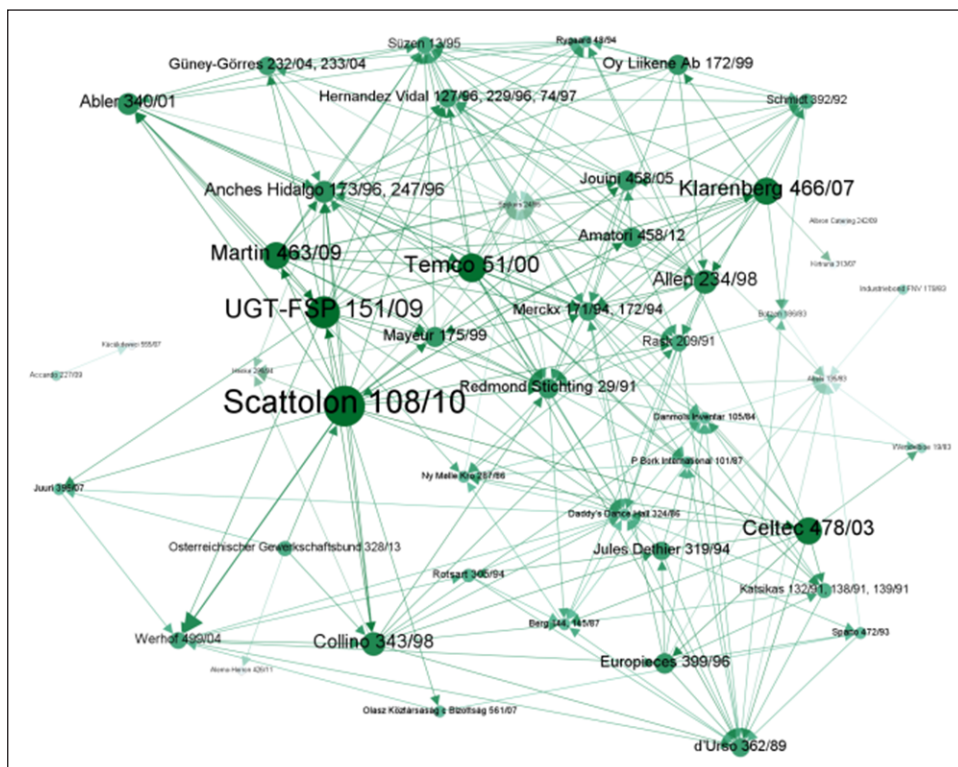
Ennél a vizsgálatnál azt feltételeztem, hogy minél komplexebb egy ügyben felmerült kérdés, annál több más ítéletre kell hivatkoznia a Bíróságnak. Természetesen ennél a vizsgálatnál azt is figyelembe szükséges venni, hogy az újabb ügyek nagyobb előnyt élveznek a regéikhez képest, mivel az aktuálisabb 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.

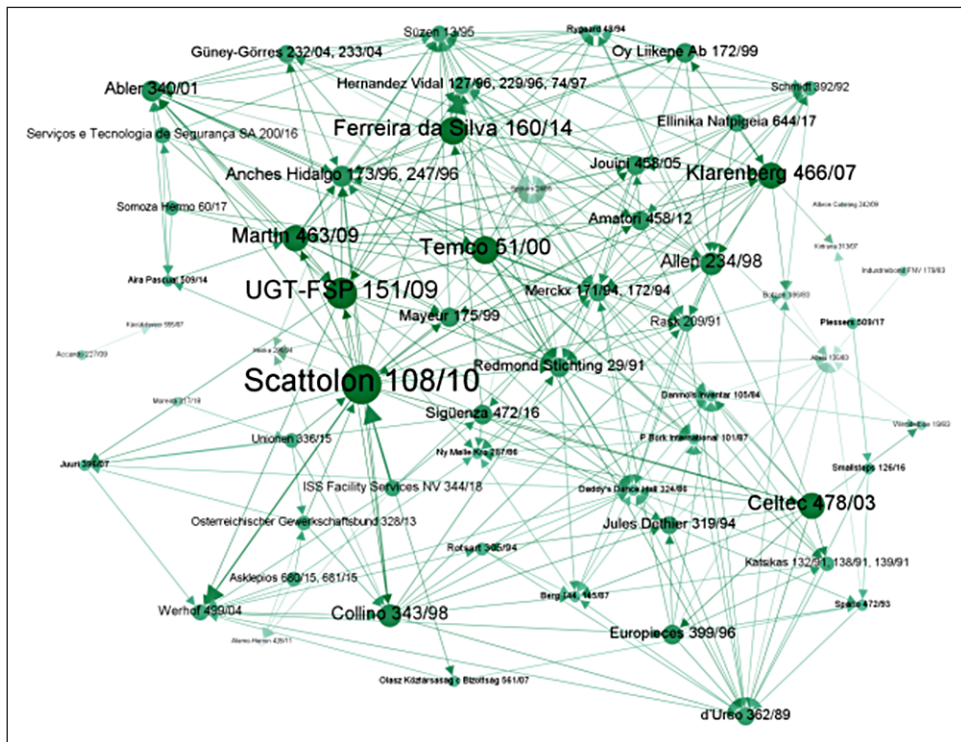
Az alábbiakban látható az elmondottak alapján készült hálózatábrázolás, amely időrendi sorrendben tekinti át az egyes ügyek komplexitását vagy befolyását.











Komplexitás szempontjából vizsgálva a döntéseket, azt láthatjuk, hogy időrendi sorrendben változások következnek be. Az 1990-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 átszálása is.

6.6. Összegzés

A bírósági ítéletek hálózatvizualizációs módszer általi vizsgálata olyan szempontból tud érdekes lenni, hogy egy, látszólag szubjektív témát új perspektívába tud helyezni, ezzel kiegészítheti az eddig jól ismert kutatási módszereket. 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 megha-

tározott kritériumok és az egymásra való hivatkozás segítségével milyen kép körvonalozódhat. Ezután az eredmények miértjére 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

A könyv céljaként azt tűztem ki, hogy a munkáltatói jogutódlásról szóló rendelet átültetését vizsgáljam egy olyan nemzeti jogrendbe, amely a nyugat-európai tagállamokhoz képest későn ismerkedett meg úgy az európai uniós irányelvek átültetésének kérdésével, mint önmagában a munkáltatói jogutódlás kérdéskörével. Szempont volt az is, hogy egy olyan területet kutassak, amely még nem került mélyebb és átfogóbb feltárássra eddig. A témába vágó román ítélkezési gyakorlat áttekintése, vizsgálata, majd a megfelelő következtetések levonása és ajánlatok megtétele egy olyan terület, amelyre vonatkozóan még nem született átfogó tanulmány. Nem készültek olyan kutatások, amelyek tüzetesen elemeznék az eddigi bírósági határozatokat, annak érdekében, hogy olyan rendszerszintű és törvényhozási problémákat állapítsanak meg, amelyek kiküszöbölése a jövőre nézve hatással lehet a témához kapcsolódó szabályozás helyes alkalmazása érdekében. A könyv második részének célja, hogy ezt az űrt betöltse, annak reményében, hogy a szabályozási és ítélkezési sarkalatos problémák megállapítása és az ajánlások megtétele után, a törvényhozót sikerül arra sarkallni, hogy tegye meg a szükséges lépéseket a szabályozás korrigálása érdekében. Amennyiben ezt a célt nem is sikerül elérni, hiszen ez egy nehezkesebb folyamat, ami sok tényezőtől függ, szeretnék egy olyan hasznos eszközt nyújtani a nemzeti bíróságok számára, amelyet használni tudjanak amikor egy munkáltatói jogutódlással kapcsolatos jogesetet kell megoldaniuk. Továbbá, úgy gondolom, hogy a munkáltatói jogutódlás kérdéskörét egy európai uniós tagállamban az irányelv és az irányelvhez kapcsolódó EUB ítélkezési gyakorlatismerete és bemutatása által lehetetlen tárgyalni, hiszen az Európai Unió Bíróságától származó ítéletek töltik meg jelentéssel az irányelv és egyúttal a nemzeti szabályozások szövegét. Az irányelvet és a hozzá tartozó ítéleteket ugyan egyszerűbb a nemzeti szabályozások nélkül vizsgálni, viszont ezt már előttem sokan megtették, illetve e munka célja az, hogy végigkísérje az irányelv szabályainak alkalmazását az európai uniós bíróságtól, egészen a legalacsonyabb szinten működő nemzeti bíróságokig. Végül pedig felmerülhet az a kérdés is, hogy miért nem román nyelven íródott ez a könyv, hiszen a fentebb felsoroltak mellett a szerzőnek, nekem is könnyebb lett volna román nyelven írni, hiszen az alapfokú diplomámat Kolozsváron, román szakon végeztem a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen. Azt gondolom, hogy a könyv első része, illetve a hálózatok bármely európai uniós tagállamban egyformán hasznosíthatók. Továbbá azok a problémák nagy része, amelyek a román bírósági döntésekben megjelennek, ugyanúgy megtalálhatók más nemzeti bírósági döntések esetén is. Ez a könyv román fordításban is megjelenik a jövőben, illetve a kutatásom egy részének eredményeit már publikáltam kerültek román nyelven is.

1. A ROMÁN SZABÁLYOZÁS

1.1. Történeti áttekintés

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. cikkelye 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. Az áthelyezés az egyik állami vállalatától a másikhoz való átvételt jelentette, amely egy hatósági döntés által jöhetett létre. Jogügylet szempontjából a transfert a munkaszerződés megszűnési esetei között tárgyalta az akkori munka törvénykönyve, így a szakirodalom arra következtet, hogy nem a szerződés átvételéről, hanem egy szerződésújításról beszélhetünk, ahol a kedvezményezett személyében történik változás.²⁶⁴

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, amely 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. Pontosán ezért számított hatalmas csapásnak a kilencvenes évek privatizációja, amely egyúttal azt is jelentette, hogy egyes gyárakat, amelyek nem termeltek profitot, bezártak 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.²⁶⁵ A polgárok létbiztonsága ebben a kontextusban gyakorlatilag teljesen elveszett. Erre a tarthatatlan szociális helyzetre volt válasz a 48. számú 1997. évi kormányrende-

264 Volonciu Magda, *Transferul colectiv (integral)*, Revista Română de Dreptul Muncii 2 din 2004.

265 <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-inflatia-dintr-o-singura-zi-din-1993-13763834>, 10. 10. 2017.

let, 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.²⁶⁶ Ebben az esetben az új 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 képviselőbe 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 képviselővel 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 modernnek 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.²⁶⁷

1.2. A munkavállalók helyzete a romániai privatizáció folyamatában

A Romániában történt 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 személyeket és – az akkoriban még gyerekcipőben járó – jogi személyeket értjük a privatizációs folyamat kon-

266 Észlelhető, hogy mennyire szűken értelmezi a jogszabály azon jogügyletek körét, amelyek alkalmasak a transzfer létrejöttéhez az aktuális irányelvhez képest.

267 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,

textusában. 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.”²⁶⁸

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 történt, valamint összesen körülbelül tizenöt jogszabály foglalkozott a privatizáció kérdésével, ezek között törvények, sürgősségi kormányrendeletek és kormányhatározatok.²⁶⁹ 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.²⁷⁰ 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.²⁷¹

Az 1991. évi 58. számú törvény értelmében az állam magántulajdonába tartozó vállalatok 70%-a a központilag működő „Állami Tulajdoni Alaphoz”²⁷² került, amelynek feladata a részvények eladása volt jogi vagy természetes személyeknek. A fennmaradt 30% a regionális szinten működő „Pénzügyi Befektetési Társaságokhoz”²⁷³ 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.²⁷⁴ 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 könyvem 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,

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

269 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.

270 Cristina Chiriac: Marea privatizare, București, Paideia, 2016, p. 71.

271 Cristina Chiriac: Marea privatizare, București, Paideia, 2016, Anexa nr. II.

272 Fondul Proprietatii de Stat

273 Societate de Investitii Financiare

274 „Cuponiada”

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 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. Ennek ellenére, ha tüzetesebben megvizsgáljuk a statisztikákat, világosan körvonalazódik az, hogy a munkavállalók egy részét nem „vették át” (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 Argeş* 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 *Argeşin* 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. Argeş megyében összesen 22 gazdasági egységet privatizáltak 1998-ban. Az Argeş 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 tizenöt évre rá, kilencnek pedig felmondták a munkaszerződését.

Azonban az a tény fölött sem szabad elsiklani, hogy vannak olyan gazdasági egységek, amelyek esetében ténylegesen 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 munka 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 adóssága volt), míg a Dacia részvények 51%-áért 50 millió dollárt fizetett, tehát töredékét az előzőhöz képest.²⁷⁵ Továbbá három kormányhatározat lépett hatályba, amelyek különböző adókedvezményeket biztosítottak a Renault számára,²⁷⁶ például ÁFA-mentességet és profitadó mentességet is élvezett a Dacia. 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 autókalkatrészek gyártásában vesznek részt és ezen vállalatok függőségi viszonyban állnak a Daciával.

Az Aro S.A. autógyár szintén részvénytársaságként működött és terepjáró autókat gyártott. 2003-ban került sor a privatizálási folyamatra és szeptemberben szerződés született az akkori Cross Lander U.S.A. INC-vel, 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

275 <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.

276 445-ös számú 1999-es évi kormányhatározat, 524-es számú 1999-es évi kormányhatározat és a 898-as számú 1999-es évi kormányhatározat.

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 vállalat előbb újjászervezés alá került, majd csődeljárás indult ellene. 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,²⁷⁷ de külföldi díjakat nyert játékfilm²⁷⁸ témájává is vált az Aro autógyár sorsa, és a történet kicsengése az, hogy az ügy háttérben egy megtervezett és politikai háttérrel rendelkező átverés történt, persze ez már egy másik kérdéskört boncolgatna, amely a könyv témáján messze túlmutat.

Következtetésként, láthatóvá válik, az előzőekben bemutatott adatokból, 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 könyv szempontjából. Az Mt. két rövid cikkelye szól a gazdasági egység átruházásáról, amelyek csak az intézmény alapelveit szögezik le. Az első, a 173. cikkely (1) bekezdésében található alapelv szerint gazdasági egység átruházása esetén a munkavállalók jogi védelmében részesülnek. A második bekezdés a munkaszerződés automatikus átszállásáról szól, míg a harmadik bekezdés tiltja a kollektív vagy egyéni elbocsátást. A 174. cikkely 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 átru-

277 <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.

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

házása esetén.” 173. cikkely (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. cikkely 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.²⁷⁹ A Munka Törvénykönyvének szövegében, akárcsak az irányelvet a nemzeti jogba átültető törvényben is észlelhető a tulajdonátruházásra vonatkozó fogalomzavar.

A Munka Törvénykönyvből hiányzik a munkavállaló átvételére vonatkozó szabályozás (nem gazdasági egység átruházása esetén. A szakirodalom egy része szerint a munkajogi szabályozásokat kiegészítő Polgári Törvénykönyv által előírt szerződés átruházására vonatkozó cikkelyeket szükséges ebben az esetben is alkalmazni.²⁸⁰ A Polgári Törvénykönyv mögöttes jogszabályként lép elő a Munka Törvénykönyvhöz képest. A szakirodalom más képviselői nem osztják ezt a véleményt, mivel szándékosnak tartják ezt a „mulasztást”,²⁸¹ figyelembe véve azt, hogy azokban az esetekben amikor ezt szándékosan lehetővé akarta tenni a törvényhozó, akkor konkrét szabályozást hozott a szerződés átruházására.²⁸² A Polgári Törvénykönyv az 1315. cikkelytől az 1320. cikkelyig 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, kizárólag olyan helyzetben, amikor a kötelezettségek még nem lettek teljesítve, valamint a másik fél ehhez hozzájárul. (2) A törvény kizárhat bizonyos helyzeteket.

Az 1316. cikkely a szerződés átruházása esetén elvárt alakiságokról 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 alapelveire 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. cikkely az átruházás időpontját szabályozza: (1) Amennyiben az egyik szerződő fél előzőleg hozzájárult ahhoz, hogy a másik fél egy harmadik személlyel

279 Román munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. Vallasek Magdolna, Forum Iuris, Kolozsvár, 2018.

280 F. Roşioru: Dreptul Individual al muncii, Ed. Universul Juridic, 2017, 286. o.

281 Al. Ţiclea: Acte normative noi – Codul Muncii, RRDM 1/2003, 10. o.

282 Például: Codul Administrativ (Közigazgatási Kódex) 506. cikkely.

helyettesítse magát az általuk megkötött szerződésben, az átruházás joghatása az erről való értesítésétől kezdődik, vagy attól a pillanattól, amikor hozzájárult az átruházáshoz. A cikkely második és harmadik bekezdése a kezesség esetét tárgyalja, így ez nem releváns a könyv szempontjából.

Az 1318. cikkely az átadó mentesülésére vonatkozik: Az átadó az átvevővel való helyettesítése pillanatában a szerződésből fakadó kötelezettségei alól mentesül 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 teljesített 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 jogát.

Az 1319. cikkely 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 hozzájárulásuk ezekről nem mondott le.

Az 1320. cikkely 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 szerződésből eredő kötelezettségek teljesítéséért.

Megvizsgálva ezeknek az előírásoknak egy részét, valóban elképzelhető lenne ezek alkalmazása a munkaszerződés esetén is. Az 1315. cikkely 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 estére, amikor a munkavállaló nem járul hozzá az átruházáshoz. A 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 jogszerűnek találja.

Az 1320 cikkely 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 szabályozás 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 átruházására vonatkozó szabályozás mellőzése.²⁸³ 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 a 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 uniós csatlakozásához szükséges jogharmonizációs folyamat részeként született és kizárólag a 2001/23-as irányelvnek a nemzeti 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 cikkelye 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 cikkely szerint a törvény a Romániában található vállalatok, ezek egységeinek vagy részeinek átruházása esetén alkalmazandó, függetlenül a törzstőke természetétől.

A törvény a negyedik cikkelye fogalom meghatározást tartalmaz. Elsődlegesen a gazdasági egység vagy vállalat, vállalkozás²⁸⁴ fogalmát kell elhelyeznünk a román jog kontextusában. A „vállalkozás” fogalmát használom ebben a részben, mivel ez tükrözi legjobban a román szóhasználatot, viszont a könyv többi részében a gazdasági egységet, hiszen a munkáltatói jogutódlás szempontjából ezt tartom célszerűbbnek. A 2011-ben hatálya lépett Polgári Törvénykönyv határozza meg a vállalkozást, több lépcsőben. A professzionista és nem professzionista jogalanyok közötti különbségtételkor azt írja elő a Ptk, hogy a professzionista az, aki egy vállalkozás keretei közt fejti ki tevékenységét.²⁸⁵ A vállalkozási tevékenységet a 3. cikkely (3) bekezdése határozza meg, amely szerint „egy vállalkozási tevékenység egy vagy több személy által szervezett tevékenység, amely áruk előállításából, kezeléséből vagy értékesítéséből vagy szolgáltatásnyújtásból áll,

283 O. Macovei: Conținutul contractului individual de muncă, 184–185. o.

284 „întreprindere”

285 „Exploatarea unei întreprinderi”

függetlenül attól, hogy ennek nyereségszerzési célja van-e vagy sem.” A szakirodalom szerint a vállalkozás, illetve a vállalkozás működése az alábbi jellemzőkkel rendelkezik:

- a) A vállalkozás szervezett tevékenység rendszeres és állandó, saját szabályai szerinti gyakorlásából áll;
- b) A szervezett tevékenységet egy vagy több személy saját felelősségére végzi. A szervezett tevékenységet végzők szakmai tevékenységet folytatnak;
- c) A szervezett tevékenység tárgya áru előállítása, adminisztrációja vagy elidegenítése, illetve szolgáltatásnyújtás;
- d) A vállalkozás célja lehet nyereségszerzés vagy nonprofit cél elérése.²⁸⁶

A fentebbi meghatározások alapján arra következtethetünk, hogy a román jogban a „vállalkozás” megfelel annak a gazdasági egységnek, amelyről az európai jog kontextusában értekezünk, így a továbbiakban is többnyire a gazdasági egység fogalmát használjuk.

Az irányelv által megfogalmazott meghatározást tévesen értelmezte a törvényhozó vagy fordítási hiba történt, amely súlyos problémákat vet fel a jogalkalmazás terén. 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 nonprofit tevékenységének folytatása céljából.” Elsődlegesen megállapítható, hogy az irányelv egyik hivatalos fordításban sem említi a „tulajdon” fogalmát,²⁸⁷ a román fordításban sem. Továbbá az irányelv román fordítása 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 (...)”²⁸⁸ A törvény viszont – amellyel a szabály átvételre került – már nem helyes, mivel a „tulajdon” fogalmának használata a gazdasági egység átruházásának kontextusában teljesen téves.²⁸⁹ 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.

286 St.D. Cârpenaru, Dreptul comercial în condițiile noului Cod civil, 10 decembrie 2010, <https://www.juridice.ro/129735/dreptul-comercial-in-conditiile-noului-cod-civil.html>, 31. 03. 2023.

287 Angol: „transfer of an economic entity”, Német: „Der Übergang eine ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit”, Francia: „le cédant d’un contrat de travail ou d’une relation de travail existant à la date du transfert, du fait de cetransfert, transférés au cessionnaire”.

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

289 P.A. Levente, Protecția angajaților în cazurile de schimbări intervenite în persoana angajatorilor în U.E. și România, <https://studia.law.ubbcluj.ro/articol/253>, 12. 10. 2017.

Az évek során, a törvény hatálybalépése előtt már hosszú idővel kialakult szemlélet szerint nem csak a tulajdonjog átszállása nélkülözhető gazdasági egység átruházása esetén,²⁹⁰ hanem olyan esetek is az irányelv hatálya alá tartoznak, amelyekben egyáltalán nem létezik jogügylet az átruházó és átvevő entitás között.²⁹¹ A román törvény meghatározása szűkíti a jogügyletek körét, és szöges ellentétben áll az irányelv előírásaival és az Európai Unió Bíróságának ide kapcsolódó 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 törvényszövegben. Ennek ellenére az egyértelmű álláspont az, hogy a nemzeti bíróságok elsődlegesen az irányelv és az Európai Unió Bíróságának ítéletei szellemében döntsenek, amennyiben a gyakorlatban felmerül ez a probléma.²⁹² 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 hiba nem maradhat ennyi idő után is megoldatlanul és sürgős törvénymódosításra lenne szükség. Ez egyöntetűen elfogadott, azonban a nemzeti bíróságok sokszor, amennyiben nem elég körültekintően és dokumentáltan hozzák 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 elméletileg csorbítja a nemzeti bíróságok döntéseinek jogszerűségét és megfelelését az uniós jognak, és 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.

2020-ban az Alkotmánybíróság²⁹³ egy ezzel kapcsolatos alkotmányossági kifogást tárgyalt, amelyek tárgya pontszerűen az volt, hogy a 2006. évi 67. számú törvény a tulajdonjog átruházásához köti a transzfer létrejöttét, míg az irányelv és az ehhez kapcsolódó ítélkezési gyakorlat egyértelművé teszi azt, hogy más jogügylet is alkalmas erre. Ahogy ez előre látható volt, az Alkotmánybíróság úgy vélte, hogy a probléma nem vet fel alkotmányossági kérdéseket és visszautasította a kifogást: „A Bíróság megállapítja,

290 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.

291 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.

292 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.

293 DECIZIA nr. 729 din 8 octombrie 2020 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 1 din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

hogy a valóságban a kifogás szerzőjének – a bíróságnak – érvei a vállalkozás „átruházása” fogalmának értelmezési problémáit jelentenek 2006. évi 67. számú Törvény értelmében, valamint e törvény rendelkezéseit a kérelmező konkrét esetére alkalmazva a törvény által biztosított védelem biztosítása érdekében. A vállalkozás „átruházása” fogalmának értelmének megállapítása a 2006. évi 67. számú Törvény, alkotmányjogi relevanciával nem bír, de jogértelmezési problémát jelent a bíróságok hatáskörébe tartozó konkrét ügyben történő alkalmazása esetén. A Bíróság ítélezési gyakorlatában megállapította, hogy a jogértelmezés racionális művelet, amelyet bármely jogalany a jog alkalmazása és betartása érdekében alkalmaz, azzal a céllal, hogy tisztázza a jogi norma jelentését vagy alkalmazási körét. A bíróságok a jogot szükségszerűen a rájuk bízott ügyek megoldása során értelmezik, az értelmezés a jogalkalmazási eljárás elengedhetetlen szakasza.”

A romániai szakirodalom többsége, amellyel egyetértek, azt állítja, hogy amíg a törvényhozó nem módosítja parlamenti eljárás által ezt a mulasztást, addig a bíróságok kötelessége az irányelv és az ehhez kapcsolódó ítélezési gyakorlat fényében értelmezni a szabályozást.²⁹⁴ A bíróságoknak, a konkrét tényállások értelmezésekor ki kell terjeszteniük a 2006. évi 67. számú törvény rendelkezéseit a tulajdonátruházáson kívül más jogügyletekre is.

A szabályozás értelmében a munkaviszony milyensége kapcsán a román szabályozások fényében felmerülhet az a kérdés, hogy a védelem érvényes-e a napszámosokra is, hiszen a szövegben a munkaszerződés fogalma jelenik meg. A napszámosok helyzetét a 2011. évi 15. számú Törvény értelmében – 3. cikkely (1) bekezdés – munkaviszonynak minősül a napszámosi viszony is, így a szakirodalom is abban egyetért, hogy az ilyen jellegű viszonyokra is alkalmazandó a munkavállalói védelem.²⁹⁵

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.²⁹⁶ A szakirodalom másik része, amelynek véleményét osztom, egyszerű törvényhozási mulasztásnak véli a közigazgatási átszervezésre vonatkozó rendelkezések hiányát és tagadja azt, hogy a törvény ezekre a jogügyletekre is

294 DUCA Maria Violeta, *Noțiunea de transfer de întreprindere în dreptul intern și în dreptul Uniunii Europene*, Revista Dreptul 5 din 2022.

295 TINCA Ovidiu, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, Revista Dreptul 3 din 2013.

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

vonatkozna.²⁹⁷ 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.²⁹⁸ A Polgári Törvénykönyvben található, a vállalat fogalmának meghatározásának fényében egyértelművé válik, hogy a közhatalmat gyakorló intézmények átszervezése esetén nem alkalmazható a törvény.²⁹⁹ 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.

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.³⁰⁰

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.

A kollektív szerződések fenntartása a 2006. évi 67. számú törvény 9. cikkelye alapján egy évig kötelező, megfelelve az irányelv által megállapított szabálynak. Továbbá egy olyan rendelkezést is találunk, amely szerint, ha az átadó vállalkozás nem őrzi meg identitását, a kedvezőbb kollektív szerződést kell alkalmazni. Ebben az előírásban arra a helyzetre utal a törvényhozó, amikor az átruházott munkavállalók strukturálisan beilleszkednek az átvevő szervezeti rendszerébe³⁰¹ és kedvezőbbek, esetleg jobban alkalmazhatóak lehetnek a különböző foglalkoztatási szinteken érvényesülő 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. cikkelyének átvételét nem a 2006. évi 67. számú törvény tartalmazza, hanem a Munka Törvénykönyvének 173 cikkelye.

297 S. Panainte, Dreptuleuropeanalmuncii. Principaleledirective. Jurisprudența CJUE. Conformitatea dreptului național, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 556.

298 I.T. Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Universul Juridic, București, 2012 p. 468.

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

300 2006. évi 67. számú Törvény 6. cikkelye.

301 Európai Unió Bírósága ügy

A törvény 7. cikkelye 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. cikkelye tartalmazza az irányelv 4. cikkelyének (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. cikkelyében található tilítás, amely szerint az átruházás önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy az átvevő általi felmondásra.

A Munka Törvénykönyve nem folytatja az irányelv struktúráját, és nem tér ki a gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű elbocsátásokra, sem pedig a 5. cikkelyben megfogalmazott esetleges kivételekre, ami önmagában nem jelent problémát, mivel ez csak akkor alkalmazandó, amennyiben a tagállamok másként rendelkeznek a fizetésképtelenségi, 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. Amennyiben a jogszabály szövege 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 megjelentetni a Munka Törvénykönyvének szövegéhez, az egyértelműség végett.

Az ellentmondási joggal kapcsolatban a 2006. évi 67. számú Törvény nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezéseket. A szakirodalomban³⁰² mégis felmerültek ennek következményei az egyéb, munkaszerződés megszüntetésére irányuló szabályokkal összefüggésben. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a transzferrel, azzal, hogy átkerüljön egy másik munkáltatóhoz, három forgatókönyv alakulhat ki: 1. Az ellentmondás egyenértékű lesz a felmondással, a tájékoztatási kötelezettség keretében a munkáltató meghatározhat egy időpontot ameddig azok a munkavállalók, akik nem értenek egyet a transzferrel, felmondhatnak a Mt. 81. cikkelye értelmében. 2. A munkavállaló kezdeményezi a munkaszerződés közös megegyezésen alapuló megszüntetését a Mt. 51. cik-

302 Ilas Laura, Dumitru Ioana, Dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere, Revista Română de Dreptul Muncii 10 din 2014.

kelyének értelmében. 3. A munkáltató felmondja a munkaszerződést strukturális okokra hivatkozva, mivel a munkavállaló nem szeretne az átvevővel munkaszerződéses viszonyban állni, az eredeti munkáltató struktúrája pedig az átadás pillanatában megszűnik. Az első két forgatókönyvet jogszerűnek és járható útnak gondolom, mivel nem ütközik a munkavállalói védelem előírásaival (nem a transzfer miatt következik be az elbocsátás, a munkavállaló eldöntheti, hogy hol szeretne és hol nem szeretne dolgozni). A probléma viszont az, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló nem jogosult semmilyen szociális támogatásra, például a munkanélküli segélyre és nem részesül azokban az intézkedésekben, amelyek új munkahely találását segítik elő. Ezek az intézkedések és támogatások arra az esetre vannak korlátozva, amikor a munkavállalót gazdasági, technikai vagy strukturális okok miatt bocsátják el. Igazságtalannak gondolom az így kialakuló helyzetet, mivel ez is egy olyan eset, amikor a munkavállaló önhibáján kívül veszíti el a munkahelyét. A harmadik forgatókönyv szerint biztosítva lennének a szociális támogatások és intézkedések, viszont a transzferre vonatkozó európai és nemzeti szabályozás kontextusában, azt gondolom, hogy nem jogszerű. Az *ex lege* átszállás pont azt jelenti, hogy a munkaviszony nem szűnik meg és nem kezdődik egy új munkaviszony. Téves azt állítani, hogy az átadó struktúrájának megszűnése által a munkavállalót strukturális okok miatt le lehet építeni, mivel a transzfernek pont az a lényege, hogy a gazdasági egység munkavállalóival együtt megőrzi az identitását, nem szűnik meg és utána nem keletkezik valami új. Továbbá ebben az esetben úgy vélem, hogy a munkáltatói jogutódlás miatt szűnik meg a munkaszerződés. Furcsa helyzet áll elő, mivel az első két eset jogszerű, de nem előnyös a munkavállaló számára, a harmadik pedig előnyös a munkavállaló számára, de nem jogszerű. A szakirodalomban viszont annak kapcsán egyetértés van, hogy az ellentmondási jogot szabályozni kellene, legkevesebb olyan szinten, hogy a munkavállaló részesüljön ugyanazokban a szociális támogatásokban és intézkedésekben, amelyben akkor részesülne ha a munkaszerződése gazdasági, technikai vagy strukturális okok miatt szűnne meg.

A munkaszerződés „*ex lege*” átszállására vonatkozó szabályt a törvény 5. cikkelyének 1. bekezdése tartalmazza: azok az egyéni és kollektív munkaszerződésből származó jogok és kötelezettségek, amelyek az átruházás pillanatában fennállnak, átkerülnek az átvevőhöz. Nem szükségeses erről a munkavállalót külön értesíteni vagy a hozzájárulását kérni. Ugyanakkor, megjegyzendő, hogy a román munkajogi szabályozás szerint a munkaviszony létrejöttének, vagy bármilyen módosulásának szerepelnie kell a munkáltatónál vezetett munkavállalói nyilvántartásban.³⁰³ 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.

303 Registrul General de Evidență a Salariatilor (REVISAL).

Az *ex lege* átszállás kapcsán felmerülhet az a tényállás is, hogy a transzfer előtt fegyelmi eljárás indult a munkavállaló ellen. A kérdés az, hogy az új munkáltató folytatja-e a fegyelmi eljárást? A szakirodalom bővebben is tárgyalja ezt a témakört,³⁰⁴ viszont az ítélkezési gyakorlatban még nem merült fel hasonló probléma, így a könyvben csak említem, hogy ebben az esetben az új munkáltató folytatni fogja az eljárást és ugyanúgy szankcionálhatja a munkavállalót, mint az átadó.

A fizetésképtelenség esetét röviden és nagyon hiányosan tárgyalja a törvény, akár az irányelvhez képest, akár ahhoz viszonyítva, hogy a román jog a fizetésképtelenség és az ebből fakadó eljárásokat nagyon szerte ágazóan szabályozza, amint azt az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát tárgyaló résznél is említettem. Az 5. cikkely (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 a 4. cikkely nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetésképtelenségi 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. cikkelyében megfogalmazott alapelv szerint: esélyt kell adni a kötelezett adósoknak, hogy egy hatékony terv által átszervezzék a vállalkozásukat, akár a fizetésképtelenséget megelőző eljárások, akár a bírósági átszervezési eljárás által. Továbbá, az 5. cikkely 54. pontja szerint a bírósági újraszervezés az az eljárás, amely a fizetésképtelen kötelezett jogi személy adóst érinti, annak érdekében, hogy az adósságok kifizetésre kerüljenek, egy meghatározott kifizetési program alapján. Az fizetésképtelenségi eljárást megelőző preventív konkordátum és az „ad hoc” megbízás esetén (amelyek szabályozását az Európai Unió Bírósága fizetésképtelenséggel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatánál kifejtettem) a törvény által előírt védelem működik, azonban kérdéses a bírósági újraszervezés esete.

A munkavállalóval szembeni kötelezettségek egyetemlegességének szabályozását is megtaláljuk a törvényben, viszont ennek konkrét alkalmazhatóságára nincs szabályozás, ezt a hiányosságot szakirodalomban is észlelték.³⁰⁵ Míg a Munka Törvénykönyve a kirendelés esetén³⁰⁶ – 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 munkáltatók-

304 Tinca Ovidiu, *Considerații despre contractul individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, Revista Română de Dreptul Muncii 6 din 2013.

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

306 Munka Törvénykönyve, 48. cikkely 5. bekezdés

kal 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 képviselet nélkül maradnak-e? Erre az esetre nem válaszol 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.

Amennyiben nem teljesülnek a törvény 10. cikkelye által előírt feltételek, az átruházás által érintett munkavállalók képviselőket választanak a törvény előírásai szerint. 10. cikkely 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 záró rendelkezésben³⁰⁷ 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.³⁰⁸

A törvény nem tesz különbséget a szabálysértések között, tehát gyakorlatilag ugyanaz lesz a büntetés, amennyiben elbocsátanak valakit a transzfer 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 tárgyalta jogszabály csak egyetlen szankciót tartalmaz, amely egyrészt csekély, ahhoz viszonyítva, hogy a szabálysértést általában az átadó vagy az átvevő gazdasági egység követi el. Úgy gondolom, hogy ez nem egy megfelelő intézkedés, mivel ezen problémák más-más súlyosságúak, így nem szerencsés azonos, ráadásul csekély bírsággal szankcionálni ezeket. Ugyanakkor, ha a problémát a szabálysértések szempontjából vizsgáljuk, a szabályozás nem elég konkrét ahhoz, hogy a törvényesség és előreláthatóság alapelveinek megfeleljen.³⁰⁹ A törvényesség alapelve a szabálysértések esetén azt várja el, hogy a szabálysértés tényállása egyértelműen legyen meghatározva a jogszabály szövegében. Szintén ehhez kapcsolódik az előreláthatóság követelménye is, amely azt várja el, hogy a szabálysértést elkövető személy előre lássa tettének a következményeit. A tárgyalta törvény a 13. cikkelyben viszont csak általánosságban utal arra, hogy az említett szabályok megsértése pénzbírsággal jár, nem konkretizál és differenciál úgy, hogy egyes esetekben milyen eltérő következmények várhatók.

Gyakorlati kérdésként felvetődött az, hogy a munkáltató az átruházás dokumentálását miként valósítja meg. Szükséges-e egy munkaszerződést módosító csatolmányt kiállítani ebben az esetben? A szakirodalom úgy véli, hogy nem szükséges, mivel a transzfer ex lege, automatikusan történik.³¹⁰ A REVISAL³¹¹ (a munkavállalók általános nyilvántartása) nevű alkalmazásban, amelyet minden munkáltatónak kötelező módon használnia kell, létezik egy olyan opció amely a transzfer esetére lett létrehozva és amely azt biztosítja, hogy a munkavállalókat át lehessen rakni egyik munkáltató nyilvántartásából a másikba. Ennek a menüpontnak a neve (nem túl szerencsés) „költöztetés”. Lát-

307 2006. évi 67. számú Törvény 13. cikkelye.

308 1500–3000 lej, amely kb. 300–600 eurónak felel meg.

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

310 Voinescu Veronica i in., *Codul Muncii din 15. sep. 2017*, Universul Juridic

311 <https://reges.inspectiamuncii.ro/>

ható tehát, hogy a gyakorlati háttér és know-how is biztosítva van, ahhoz, hogy jogszerűen létrejöhesse a munkáltató személyében bekövetkező változás.

2.3. Összegzés

Amint azt korábban bemutattam, a gazdasági egységek átruházásának meghatározása hiányos. 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, rendszereztem 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 származik³¹² 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 vagyónátruházást 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;

312 Decizia Civilă 1257/2007 Curtea de Apel Alba Iulia

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.³¹³

A legelső román bírósági döntés, amely a gazdasági egységek átruházására vonatkozik, 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 román jogszabályi előírásoknak, sem pedig az európai joggyakorlatnak.

3.1. Közigazgatási átszervezés kizárása a szabályozás hatálya alól

A bukaresti bíróságok 2009-ben szembesültek egy ügygel,³¹⁴ amelynek a kulcsfontosságú kérdése a közigazgatási átszervezés problémája volt. Az ügy tényállása szerint egy bíró pénzügyi bíróként dolgozott a Számvevőszéken, majd a 111. számú 2003. évi sürgősségi kormányrendelet alapján megszüntették a Számvevőszéken működő bíróságokat és a megyei törvényszékhez szervezték át a bírókat, ennél fogva a bérezésük csökkent. A felperes az Mt. 169. cikkelyének (aktuálisan 173. cikkely) általános rendelkezéseire alapozta a kérelmét, a munkaszerződés közvetlen átszállására hivatkozva, miszerint az átvevőnek 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 újraszervezés 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. cikkelye 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 szel-

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

314 Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. Civ. Nr. 4912/R din 30 iunie 2009.

lemisége 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 dönteniük, 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 Ítéltábla³¹⁵ azt állapította meg, hogy munkaerő-kölcsönzése esetén a gazdasági egység átruházására vonatkozó munkavállalói jogok nem alkalmazhatók. A tényállás szerint az alperes átvett 35 munkást attól a gazdasági egységtől, amelyik közbeszerzési szerződés által a hátszegi vízellátással foglalkozott. A munkások átvételekor a fizetésük 50%-kal csökkent. Ahogy ezt az Európai Unió Bírósága több határozatában is kimondta, ebben az esetben a bíróságnak meg kell vizsgálnia azt, hogy identitását őrző gazdasági egységről³¹⁶ 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 megfelelése jogszerű volt. A bíróság látásmódja teljesen hibás, ami részben az irányelv helytelen átvételéből fakad.³¹⁷

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.³¹⁸ Ebben az esetben a bíróságnak vizsgálnia kellett volna a transzfer többi körülményét is, például a tevékenység működésé-

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

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

317 A. M. Vlăsceanu, op. cit., p. 117.

318 C-29/91 Redmond Stichting-ügy. A tényállás szerint a város önkormányzata kiszervezte egyik tevékenységét egy alapítványnak, majd később megszüntette 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 tar-

hez 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-i 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.³¹⁹ 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 szertették 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?

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 felmondta 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-ügyben³²⁰ az Európai Unió Bírósága valóban a kiszervezést is az irányelv alkalmazhatósági körébe sorolja, viszont nem sokkal később a Süzen-ügy³²¹ kapcsán szemléletet vált. Veszélyes lenne általános jelleggel azt kijelenteni, hogy min-

totta azt, hogy ténylegesen megtörtént a tevékenység átadása, ennek minden jellegzetességével és két jogügylet alapján *de facto* létrejött a transzfer.

319 Dec. Civ. 1273 R/2009 Curtea de Apel Pitești, Secția Civilă pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și cauze cu minori și de familie.

320 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.

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

den 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.

A Bukaresti Törvényszék 2013-ban tárgyalta egy olyan ügyet,³²² amelyben az a kérdés is előfordult, hogy amennyiben a munkáltató cég részvényesei körében változás következik be, illetve ennek okán átszervezik a cég tevékenységét, tekinthető-e ez a jogügylet transzfernek. 2011. július 22-én a felperes munkaviszonyát gazdasági okokra hivatkozva megszüntetik. A határozathoz hozzáteszik, hogy a munkavállaló által betöltött munkakör megszüntetése összhangban volt a társaság azon döntésével, hogy a tevékenységét átszervezi és racionalizálja az alábbiak alapján: a vezérigazgató november 12-i határozata, 2010-ben felmondja a bukaresti irodát, amely azt a kirendeltséget képviseli, ahol a munkavállaló dolgozik. A 110301. számú, Országos Cégjegyzéki Hivatal határozata által ezeket a pontokat jóváhagyta. A határozat tartalmából az következik, hogy a 2010. december 10-i Gazdasági-Pénzügyi Jelentésben kiemelt szempontokat figyelembe véve, jóváhagyták a korábban említett Gazdasági Jelentésben javasolt intézkedéseket, és felhatalmazták a menedzsmentet, hogy a hatályos jogszabályoknak és a munkavállalókat megillető egyéb jogoknak megfelelően végezze el a megszüntetendő munkakörök azonosítását célzó intézkedéseket. A társaság által a harmadik negyedévben elszámolt, mintegy 26,6 millió lejes, adózás előtti veszteség a tartalékok 33,4 millió lejre történő növelése miatt – ez 139%-os növekedés 2009 azonos időszakához képest; a kamatbevételek 24%-os csökkenése 25,6 millió lejre, elsősorban az alkalmazott indexek és a kötbér csökkenése miatt. A részvénytársaság többségi részvényeit a GE Money S.A.-tól a G.B S.A. vásárolta meg, ennek következtében történtek a leépítések és strukturális átszervezések a felperes szerint. Az alapfokú bíróság egyértelműen azt állapítja meg, hogy a fentebb említett részvények megvásárlása nem tekinthető munkáltató személyében történő változásnak a 67/2006-os számú Törvény értelmében, ennek ellentétes értelmezése hozzátenne a törvény előírásaihoz. Fellebbezésben a bíróság alaposabban indokolja azt, hogy miért nem jött létre transzfer, hivatkozva az EUB döntéseire is, itt említi a Hernandez Vidal-, Mayeur-, Ablar-, Jouni- és a UGT-FSP-ítéleteket, és levonja azt a következtetést, hogy egy másik jogi személy kellene legyen az átvevő, ugyanazon jogi személy részvényeseinek változása nem egy olyan jogügylet, amely alkalmas volna az átadás-átvétel létrejöttéhez. Továbbá a felperes arra is hivatkozik,

322 Sentința civilă nr. 7849 din 2 octombrie 2012, Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

hogy ugyanazon épületbe nyitott egy új munkapontot a cég és új munkavállalókat is alkalmazott az ő munkaszerződésének felmondása után. A bíróság szerint nem lehet szó a tevékenység átvételéről a 67/2006-os számú Törvény vagy az irányelv értelmében, mivel az új munkaponton egy teljesen más jellegű tevékenységet kezdett el folytatni a részvénytársaság, valamint a helység elhelyezése annak köszönhető, hogy az illető épület egy forgalmas kereskedelmi központnak számít. Az ügyiratokban más indokok is megjelentek, amelyek a felperes törvénytelen elbocsátását próbálták alátámasztani, viszont a könyv szempontjából ezek nem bírnak jelentőséggel. Mégis a jogerős ítélet visszautasította a felperes keresetét és a munkaszerződés felmondását gazdasági indokok miatt jogszerűnek vélte. Következtetésként elmondható az, hogy a részvényesek körében történő változás nem egy olyan jogügylet, amely megfelel a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásának a román vagy az európai szabályozás értelmében.

A Bukaresti ítélőtáblán³²³ az EUB által több ízben tárgyalt ügyekhez hasonló jelenik meg 2017-ben. A tényállás szerint az átadó cég folyamatosan elkezdte kiszervezni az irodai tevékenységeinek egy részét az átvevőnek. A felperes a humán erőforrással kapcsolatos tevékenységeket látja el, így az ő feladatköre is kiszervezésre kerül, ezért a munkavállaló felperest gazdasági indokokra hivatkozva elbocsátják. A két cég között egy szolgáltatási szerződés jön létre, amely által az átvevő a hozzá kiszervezett feladatokat fogja ellátni, mi több, irodák és munkaeszközök is átkerülnek hozzá. Ezt követően az átadó tőkenövelési eljárással beveszi az átvevőt a részvényesek közé, majd ez utóbbi megvásárolja a többségi részvényeket. A bíróság előzetesen rávilágít a romániai szabályozásban már jól ismert hiányosságra, miszerint a transzfer csak tulajdonátruházással jöhet létre, így a 2006. évi 67. számú Törvény előírásai nem alkalmazhatóak, viszont kiegészíti azzal, hogy az irányelv és az ehhez kapcsolódó ítélkezési gyakorlat szerint egyéb jogügyletek esetén is alkalmazandó a munkavállalói védelem. A bíróság megjegyzi, hogy az európai szabályozást szükséges ilyenkor alkalmazni, így azt kell vizsgálni, hogy a gazdasági egység identitása megmaradt-e a tevékenység átadását követően, ehhez pedig felidézi a Spijkers-kritériumokat és az ezekhez a Süzen-ügyben megfogalmazott kiegészítést. Megállapítja, hogy a részvények megvásárlása, úgy, hogy az átvevő többségi részvényessé válik, nem egy olyan jogügylet, amely által létrejöhet a transzfer. Az erre alkalmas jogügyletet ez a történet előtt kell keresnünk, a kiszervezéskor. Az ezt követő körülmény, amely megfontolásra kerül, az, hogy miután az átvevő a többségi részvényeket átvette, teljesen átszervezte strukturálisan a tevékenység működését és azzal érvel, hogy nem látható egy folytonosság a két tevékenység között. A bíróság itt a Klarenberg-ítéletet idézi, miszerint nem szükséges a régi szervezeti struktúra megmaradása a transzfer létrejöttének érdekében. Végül a bíróság helyesen álla-

323 Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2542 din 26 aprilie 2017.

pítja meg az átruházás létrejöttét, ezzel együtt a felperes munkaszerződésének jogszerűtlen felmondását. Következtetésként elmondható az, hogy a bíróság pontosan úgy kezelte a fentebbi tényállást ahogy valószínűleg ezt az EUB is tette volna, kielemezve minden olyan körülményt és hivatkozva minden előző ítéletre. Az elemzett romániai bíróságok ítéletei közül talán ez a döntés a legjobban megalapozott és megindokolt.

3.3. Az OMV Petrom-ügyek

Az egyik legfrissebb romániai döntés, amely a transzfer irányelv, illetve nemzeti szabályozás alkalmazásának kérdését tárgyalja, a Bukaresti Törvényszéken született.³²⁴ Az ügy tényállása szerint az OMV 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, amelyekeken eddig is dolgoztak. Maga az ügylet úgy valósult meg, hogy be kellett nyújtaniuk 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 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

ügy döntött, hogy alkalmazható az irányelv. Ha az Abler-, Oy Liikene Ab- vagy a Hidalgo-döntések szempontjából vizsgálánánk a helyzetet, az Európai Unió Bírósága ezekben hangsúlyosan kiemeli, hogy a szerződéses viszony hiánya önmagában nem zárja ki a transzfert, amennyiben a többi – transzferre 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 múlott 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 OMV Petrom Marketing SA.³²⁵ 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 marad, a munkavállalók tovább dolgoznak, viszont az új cég eldöntheti 90 napon belül, hogy megfelel-e neki a „régii” 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 előzőkben 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 általánosság-

325 Sentința Civilă 206/2017 Tribunalul Mehedintși

ban, azt láthatjuk, hogy egy korlátozott felelősségű társaság kezdőtőkéje 1 lej³²⁶ és az alapítása egy 4-5 nap alatt megvalósítható eljárást igényel.³²⁷ Ebből egyenesen az következhet, hogy egy új társaság létrehozásával és a „hármass szerződési mechanizmus” alkalmazásával kijátszhatóvá válik a munkavállalók védelme gazdasági egység átruházása esetén. Mindezek 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.³²⁸ Amennyiben „ad litteram” értelmeznénk a szabályt, az említett esetekben két munkaszerződés került megkötésre, így látszólag törvényes a második szerződésbe foglalt próbaidő.³²⁹ 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.³³⁰ 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.

326 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.

327 Legea 31/1990 art. 11 alin. (1)

328 Codul Muncii art. 31 și art. 32. Felicia Roșioru

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

330 Sentința Civilă 2625/2018 Tribunalul Cluj

3.4. A kollektív szerződések kérdése

Egy másik releváns ügy a román ítélkezési gyakorlatban a Marosi Megyei Törvényszéken kezdődött első fokon.³³¹ A tényállás szerint az átadó gazdasági egység 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 képviselővel, 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 Ítéletábrla elé került.³³² Megjegyzendő, hogy ebben a stádiumban kerültek először szóba a tényállásra alkalmazható, az Európai Unió Bíróság által hozott

331 195/2018 Sentința Civilă Tribunalul Mureș

332 Decizia Civilă 260/2018 Curtea de Apel Târgu Mureș

ítéletek,³³³ amelyeket az alperes ügyvédje említett,³³⁴ 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.³³⁵ 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 idézett³³⁶ 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 tárgyal, viszont a késedelmi kamatokra vonatkozóan elfogadta a fellebbezést, és azok kifizetésére kötelezte az alpereseket. Az ítélet ellen az alperesek semmisségi panaszt³³⁷ terjesztettek elő³³⁸ a Polgári Eljárési Törvénykönyv 503. cikkely 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) elokvens az ügy megoldása szempontjából”. A hivatalos román fordítás helyes

333 Judgment of the Court (Third Chamber) of 9 March 2006. Hans Werhof v Freeway Traffic 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.

334 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 megtárgyalja és elfogadja kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésre hivatkozva az átvevővel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

335 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.

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

337 „contestatie in anulare” különleges fellebbezési ok, amellyel a jogerős döntéseket meg lehet támadni. A Polgári Eljárési Törvénykönyv 503. cikkelye írja elő az alkalmazhatóságát.

338 Decizia Civilă 328/A/2018 Curtea de Apel Târgu Mureș

volt, 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,³³⁹ 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 tárgyalat 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.³⁴⁰ Az elektrotechnikai szektorban működő szakszervezet³⁴¹ 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 a suakszervezet felé az éves járadékokat. Az alperes a TEÁOR kódját³⁴² 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. számú törvény értelmében. Továbbá a munkavállalók tevékenysége ténylegesen nem változott az átruházás következtében, valamint nem is létezik a telekommunikációs szektorban egy olyan kollektív

339 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.

340 Sentința Civilă 1341/PI Tribunalul Timiș

341 Sindicatul Liber din Alcatel-Lucent Timișoara

342 Coduri CAEN (Clasificația Activităților Economice Naționale)

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.

A Dolj megyei Törvényszék, majd a Craiovai Ítéletábla³⁴³ tárgyalt egy olyan ügyet, amely a kollektív szerződések átvételének kérdéskörét vitatta, illetve azt, hogy a munkaviszony átszállása után az átadó vagy az átvevő felelőssége kifizetni a kollektív munkaszerződésekből származó kötelezettségeket. A tényállás szerint a munkavállaló a craiovai kórházzal állt munkaviszonyban 2007 július 15-ig, majd az egészségügyben történő kiszervezések értelmében³⁴⁴ a takarítási szolgáltatásokat SC C.I. SRL, cég vette át, úgy, hogy egy szolgáltatási szűrődést kötött a kórházzal, ami alapján gyakorlatilag ugyanúgy valósultak meg a takarítási tevékenységek. A szerződésben többek között a kollektív, egészségügyben dolgozókra vonatkozó szerződés előírásainak átvétele is egyértelműen szerepel. A kollektív szerződésben egy éves bónuszra vonatkozó rendelkezés is található, amely a munkavállalók éves munkabérének 2%-a, ezt a bónuszt a munka-

343 Curtea de Apel Craiova, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 8933 din 15 octombrie 2008.

344 886/2006-os számú Egészségügyi Miniszteri Rendelet

vállalók az év utolsó negyedében kapják meg. Az ügy tárgyát az képezi, hogy a munkavállaló az év első felében a kórház munkavállalója volt, viszont a második felében az SC C.I. SRL munkavállalója és a második nem fizette ki a bónuszt, csak a július 15 utáni időszakra, mivel úgy véli, hogy azelőtt a kórház kötelessége. Az alapfokú és a fellebbezési bíróságok egyaránt megállapítják, hogy az átruházás tényéből fakadóan minden munkáltatói jog és kötelezettség az átvevőre száll át a transzfer pillanatában, így a kollektív szerződésből fakadó jogok és kötelezettségek is. Emiatt az átvevőt kötelezik, hogy az egész éves bónuszt a munkavállalónak kifizesse. Továbbá a bíróságok azt is megállapítják, hogy ugyan a munkaszerződéses egy év elteltével újratárgyalhatók, a jelen tényállásban ez semmit nem változtat, mivel egy kollektív szerződésből fakadó munkáltatói kötelezettségről van szó. A fentebbi ügyet ugyanúgy az *ex lege* átszállás kontextusában is értékelni lehet, viszont úgy gondolom, hogy a tényállás specifikus jellegét mégis a kollektív szerződés átvétele biztosítja.

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.³⁴⁵ A felperes közzgazdászként dolgozott a helyi vízműveknél, viszont 2010. június 3. és 2011. december 4. között ideiglenes munkaképtelenség miatt a munkaszerződése felfüggesztésre került. Eközben a munkáltatót átszerveztek két helyi tanácsi határozat által,³⁴⁶ így a munkavállalókat az alperes tovább foglalkoztatta. Az alperes szintén a helyi tanács által igazgatott gazdasági egység, aminek többségi részvényese a Targu Ocna Város Önkormányzata. Az átszervezést követően közölték a felperessel, hogy a gazdasági egység átszervezésre került, és amennyiben beleegyezik, 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, valamint az alperes nem teljesítette a tájékoztatási kötelezettségét, így helyt adott a felperes kérésének.

Az alperes az ítélet ellen fellebbezést nyújtott be a Bákói Ítéletábrához.³⁴⁷ 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 felmondhatta egyoldalúan a munkaszerződést, továbbá a

345 Sentința Civilă 745/2011 Tribunalul Bacău

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

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

munkavállaló nem fejezte ki a szándékát arra nézve, hogy az átvevő gazdasági egység-nél 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 laccíme 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 probléma 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-ügy³⁴⁸ 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 előírásával ellentétes az olyan 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 tárgyalt 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 ellenállást az átszállás létrejöttével szemben, ezért a két helyzet nem hasonlítható össze. Továbbá a Rotsart-ítéletben,³⁴⁹ valamint a Celtec ítéletben³⁵⁰ 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 autózvezető munkaszerződésének átvételekor.³⁵¹ A felperes 2016. november 29-én kapott egy tájékoztató levelet az akkori munkáltatójától, amely értelmében 2016. április elsején közös megegyezés alapján felmondják 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 autózvezető alkalmazásához. A

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

349 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.

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

351 *Sentința Civilă 165/2017 Tribunalul Dolj*.

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. cikkelyei 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.³⁵² 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 munkavállalókon kívül lízing 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).

Egy másik romániai ítélet, amelyben az *ex lege* átszállás problémája merül fel, a Bukaresti Törvényszéken³⁵³ kezdődött, majd fellebbezésben a Bukaresti ítéltábla elé került. Az alapfokú ítélet érdekes a könyv szempontjából, mivel itt tárgyalják az átruházás létrejöttét és a munkáltatói jogok és kötelezettségek automatikus átszállását, a fellebbezés kizárólag az erkölcsi kártérítés összegéről szól. Az egyéni munkaszerződés alapján a felperes az ARBL alkalmazásában állt, humánerőforrás-vezető beosztással bruttó 1700 eurós alapbérért.

A 2011. március 30-án aláírt Üzleti tevékenység átadási szerződéssel (vállalkozás-átruházás) a BCR SA megvásárolta az ARBL Romániában folytatott üzleti tevékenységét. Az átruházási szerződés definíciója szerint az „Áthelyezett Munkavállalók” által a felek megértették, hogy az eladó Üzleti tevékenységben részt vevő alkalmazottai, akiknek a közvetlenül vagy a Fióktelepen keresztül kötött munkaszerződése átkerül a Vevőre, ideértve a mellékletben felsoroltakat is. 3. pontja a szerződéshez (melléklet, amelyet az áthelyezés időpontjában frissíteni kellett, hogy tükrözze a ténylegesen áthe-

352 Decizia Civilă 1248/2017 Curtea de Apel Craiova.

353 Sentința civilă nr. 7890 din 7 august 2014.

lyezett munkavállalók listáját). A vállalkozási tevékenység adásvételének befejezését és az áthelyezett munkavállalók áthelyezését 2011. június 30-ra tűzték ki.

A felek megállapodtak abban, hogy az áthelyezett munkavállalóknak elvileg azonos munkakörülményeket és fizetést kell biztosítani, és ahol ez nem lehetséges, a BCR SA-nak ajánlatot kell tennie számukra a különbségek enyhítésére alkalmas kompenzációval együtt.

A felperes 2011. március 31-én értesítést kapott az alperes BCR SA vezetőségétől, amelyben tájékoztatta, hogy a Ptk. és a kollektív munkaszerződés 13.6. pontja szerint az ARBL a banki tevékenységből és a kiegészítő tevékenységekből, valamint a nem banki tevékenységekből álló üzletágot a BCR SA-nak adja át, rögzítve, hogy ez a munkavállalók áthelyezésével is jár, a szerződésben foglaltak, a Munka Törvénykönyve és a 67/2006 sz. Törvény alapján.

Az alperes – BCR SA – 2011. május 4-én ajánlatot küldött a felperesnek, amelyben az ARBL-től kapott nettó 1700 euró helyett alacsonyabb bérszinttel (nettó 3360 lej) fizetett humán erőforrás-felügyelői munkakörbe történő áthelyezését ajánlották, áthelyezési prémium összegének és fizetési feltételeinek meghatározása nélkül. A felperes helyesen értékelte, hogy a BCR SA ajánlatot mind az átadó (illetve ARBL), mind az átvevő (BCR) kötelezettségeik megsértésével tették meg, ezért 2011. május 17-én értesítést küldött a BCR-nek, amelyben kifejti, hogy az ajánlat nem jogszerű, és megkéri őket, hogy küldjenek egy új ajánlatot. Mivel a BCR erre a megkeresésre nem reagált, a felperes 2011. május 30-án megküldte az ARBL-nek álláspontját abban az értelemben, hogy a BCR-rel nem folytathatja a munkaviszonyt, mert a benyújtott ajánlat nem jogszerű, mivel egy 68%-kal alacsonyabb munkabért ajánlottak, mint az ajánlattétel időpontjában kapott fizetése, ami tulajdonképpen az egyéni munkaszerződés egyoldalú módosításának szándékát jelenti.

Ugyanebben az értesítésben a felperes rámutat, hogy nem kívánja az áthelyezést a BCR-hez³⁵⁴ említett feltételek mellett, és felkéri az ARBL-t,³⁵⁵ hogy adjon ki egy elbocsátó határozatot az Mt. 65. cikkelye alapján (gazdasági okok miatt történő elbocsátás).

Ennek következtében 2011. július 18-án a felperes egyéni munkaszerződése 2011. augusztus 3. napjával megszűnt, az Mt. 65. cikkelye alapján.³⁵⁶

Az ex lege átszállással kapcsolatban a bíróság több fontos és helyes megállapítást is tesz. A munkaszerződés átruházásakor nem kellett volna az átvevő ajánlatot küldjön a munkavállalónak, mivel a munkaszerződés nem változik, ugyanúgy folytatódik, nem kerül sor új munkaszerződés megkötésére. Az új ajánlat tulajdonképpen a munkaszerződés egyoldalú módosításának szándékát jelenthette, ami nem megengedett, főleg abban a kontextusban, hogy a munkavállaló bére 68%-kal csökkenne. A Munka Tör-

354 Banca Comercială Română (Román Kereskedelmi Bank)

355 Anglo-Romanian Bank Limited

356 Arbanas Petrica, Concedierea în condițiile transferului de întreprindere. Condiții, Revista Română de Dreptul Muncii 9 din 2015.

vénykönyvének 173. cikkelye kimondja, hogy az átruházás folytán nem kerülhet sor a munkaszerződések felmondására vagy másként, az átruházás nem lehet jogalapja az elbocsátásnak. A jelen helyzetben viszont pont az következett be, hogy mivel nem fogadta el a munkavállaló az új bérezési ajánlatot, az átvevő bank gazdasági okokra hivatkozva elbocsátotta, ez pedig nyilvánvalóan nem jogszerű. Az alperes ezzel kapcsolatban azzal védekezik, hogy a felperes az értesítésben kérte, hogy amennyiben nem biztosítják számára az előző munkabért, mondják fel a munkaszerződését gazdasági okokra hivatkozva. Az alperes ezt meg is tette és arra hivatkozik a bíróság előtt, hogy tulajdonképpen egy munkavállaló által kezdeményezett felmondásról van szó, nem pedig munkáltatói felmondásról. Továbbá a felperesnek sikerült azt is bizonyítania, hogy alig egy hónappal a munkaszerződésének felmondása előtt és az átvétel előtt, az átvevő struktúrájában megjelent a humán erőforrás felelősi üres pozíció. Ebben a kontextusban gazdasági és strukturális okokra hivatkozni a munkaszerződés felmondásakor, egyértelműen logikátlan. Mindezeket figyelembe véve a bíróság megállapította, hogy a munkavállaló egyértelműen a transzfer miatt lett elbocsátva, mivel nem volt hajlandó elfogadni az új munkabért, ezért az alperes terhére megállapította az elmaradt munkabérek kifizetését és 89 760 lej erkölcsi kártérítést (kb. 2000 euró 2014-es árfolyamon), amelyet viszont az ítélet tábla eltörölte, mivel úgy vélte, hogy az erkölcsi károkozást nem tudta a felperes bizonyítani.

Az ex lege átszállás kérdésköréhez kapcsolódó talán legérdekesebb tényállásban, amelyet a romániai bíróságok tárgyaltak, a Bukaresti ítélet táblán született ítélet.³⁵⁷ 2011. február 7-én a munkavállalót, aki a pénzügyi igazgatói munkakört töltötte be, átvételi elismervény aláírásával értesítették, amellyel arról tájékoztatták, hogy ettől az időponttól kezdődően tevékenysége megszűnik a Mt. 65. cikkely 1. bek. értelmében. Az indoklásban említésre kerül, hogy a munkáltató gazdasági nehézségekkel küzd a forgalomcsökkenés, valamint a 2009 júliusi szétválást követően a tevékenység átszervezése miatt. Később, 2011. március 2-án az alperes SC V.B. (víz és gázszolgáltatás a fő tevékenysége) határozatot hozott, amellyel elrendelte, hogy 2011. március 7-től a gazdasági igazgatói beosztást betöltő D.G. egyéni munkaszerződését megszüntetik. A munkaszerződést felmondó határozatban említésre kerül, hogy a munkaszerződés megszűnésének oka a gazdasági igazgatói munkakör megszűnése, a munkáltatót ért gazdasági nehézségek, a forgalom csökkenése, illetve a tevékenység átszervezéseként, a 2009. júliusi szétválást követően. 2009-ben az SC V.B. részvénytársaság átadta tevékenységének 97%-át SC D.S és SC D.S.R. részvénytársaságoknak, míg a 183 munkavállalóból csupán 16 munkavállaló került átadásra a két új részvénytársaságnak. Egy, illetve két év elteltével az alperes elkezdte leépíteni a nála maradt munkavállalókat, akiknek a pozíciója teljesen fölöslegessé vált, mivel a gázszolgáltatási tevékenység folytatása át lett adva a fentebb említett

357 Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru litigii de muncă, decizia civilă nr. 3951 din 12 iunie 2012.

két részvénytársaságnak. A transzfer létrejöttének szempontjából tulajdonképpen a tényállás ezen része érdekes. Az alapfokú bíróság a következőt állapítja meg: A 67/2006-os számú Törvény előírásai csak abban az esetben lennének alkalmazandók, amennyiben a szétválás után a munkavállalót átvette volna az új részvénytársaság, majd ez utóbbi mondta volna fel a munkaszerződését. Mivel a tényállás szerint a munkavállaló nem lett átvéve, nem következett be a munkáltató személyében változás. Véleményem szerint az alapfokú bíróság végtelenül leegyszerűsíti és helytelenül értelmezi a transzferre irányuló összes szabályozást, amely tényt a felperes a fellebbezésben helyesen és pontoszerűen ki is emel. Mi több, ahogy azt a tényállásból is látszik, a munkáltató a felmondási határozatban leírja azt, hogy a az egyik tényezője a munkahely megszüntetésének az átszervezés. A fellebbezésben a felperes egyértelműen és helyesen rámutat arra, hogy a munkáltatói jogutódlás okán történő elbocsátás tilalma nem csak az átvevőre érvényes, hanem az átadóra is. Meglepő, hogy a felsőfokú bíróság egyetért az alapfokon hozott ítélettel, azzal kiegészítve, hogy az átadó és az átvevő között létrejött szerződésben leszögezik, hogy átveszik azokat a munkavállalókat akik a gázszolgáltatási tevékenységet végzik, viszont a felperes nem tartozott közéjük, mivel ő a pénzügyi igazgatói munkakört töltötte be. Értékelendő, hogy akár nagyon röviden is, de ebben az ítéletben említésre kerül a tevékenység átvételének fontossága. Ugyan a bíróság azt állapítja meg, hogy a pénzügyi igazgatói munkakörnek nincs köze az átruházott tevékenységhez, viszont ebből arra is lehet következtetni, hogy a bíróság véleménye az, hogy amennyiben lenne, át kellene venni a munkavállalót. Ugyanakkor az elsőfokú bíróságnak azon érvét nem cáfolja miszerint csak és kizárólag az átvevőre érvényes a munkaszerződés felmondásának tilalma. Mindkét döntésben megfogalmazott legsúlyosabb hiba talán ez az érv. Amennyiben elfogadnánk azt, hogy az átadó munkáltató kifejezetten (a munkaszerződést megszüntető határozatban leírva) elbocsáthatja a munkavállalót az átruházás (jelen esetben) átszervezés miatt és csak az átvevőre vonatkozik az elbocsátás tilalma, akkor a szabályozást végtelenül könnyű lenne kijátszani és teljesen értelmét is vesztené a munkavállalók ilyen jellegű védelme. Tulajdonképpen az átadó átadná a tevékenységet annyi munkavállalóval vagy anélkül az átvevőnek amennyire szüksége van, az átadó még egy-két hónapig folytatná az úgynevezett tevékenységet, majd leépítené a nála maradt munkavállalókat, hiszen már gazdasági, technikai, strukturális okok miatt nincs szüksége rájuk. A bemutatott ügy kulcsa annak vizsgálatában rejlik, hogy a gázszolgáltatási tevékenységhez mennyire szorosan kapcsolódik a felperes munkaköre (ahogy ezt a felsőfokú bíróság felvetette, de nem fejtette ki). Ennek megállapításához a munkaköri leírást, a munkáltató struktúráját valamint a munkavégzési folyamatokat lett volna szükséges megvizsgálni és amennyiben a felperes tevékenységi köre kapcsolódik a gázszolgáltatáshoz, megállapítani a transzfer létrejöttét.³⁵⁸ Az ítéle-

358 Dumitru Ioana, Stabilirea sferii salariaților transferați în cazul transferului unei părți de întreprindere, Revista Română de Drept al Afacerilor 2 din 2018.

tekből a fentebb említett információk közül az derül ki, hogy a felperes gazdasági igazgatóként az IT, HR, könyvelési és gazdasági osztály működéséért felelt, amelyek nélkül nehezen képzelhető el a gázszolgáltatási tevékenység működése. Továbbá ugyanezt a gondolatmenetet támasztja alá az a tény is, hogy a tevékenység 97%-a átkerült az átvevőhöz, de a 183-ból csak 16 munkavállaló. Jogosan felmerülhet az a kérdés, hogy az a 167 munkavállaló, akit nem vettek át, a tevékenység 3%-ával foglalkozott, majd két hónap múlva őket is leépítették gazdasági indokok és az „átszervezés” miatt? Úgy gondolom, hogy az ellentmondás világos. Következtetésként az ügy egy olyan helytelen jogértelmezés következményeire mutat rá, amely szerint csak az átvevőre érvényes az elbocsátás tilalma munkáltatói jogutódlás esetén, valamint annak a fontosságára, hogy a munkavállaló kötődése az átruházott tevékenységhez az a körülmény amely alapján megállapítható, hogy alkalmazható-e a munkavállalókra vonatkozó védelem átruházás esetén.

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 Pitești-i Törvényszék, illetve az Argeși Ítéltábla négy döntésben is tárgyalta. A felperesek 1977. és 1990. között a Pitești-i 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. cikkelye alapján (a munkavállaló személyétől független okokra való hivatkozás). Ezután a munkavállalók a Pitești-i Helyi Termoficare Szolgáltatónál folytatták tevékenységüket a 290/2009-es helyi tanácsi határozat alapján, majd 2010. október 7-e után az alperesnél dolgoztak, amely a Pitești-i 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 lánc 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 Pitești-i Törvényszék nem tárgyalta az ügyet érdemben, hanem kizárólag az alperes által hivatkozott perké-

esség hiányát állapította meg.³⁵⁹ Az első felvetés szerint a Munka Törvénykönyvének 267. cikkelye 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 fizetésképtelenségi eljárás után létrejött, helyi tanácsi határozat által létrehozott tranzakció során kerültek átvételre a munkavállalók. Ebben döntésben nem találunk hivatkozást sem irányelv előírásaira vagy az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatára, sem az ezt átvevő 67. számú 2006. évi törvényre, kizárólag az említett megállapítások képezték a döntés alapját. A fellebbezés során az Argeși Ítéltábla ismét a perképességet tárgyalta, ezáltal a transzfer létezését is.³⁶⁰ 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 fizetésképtelenség 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 Pitești-i Törvényszék látta el,³⁶¹ viszont itt már nem tárgyalták a transzfer kérdését, mivel az ítéltábla döntésének értelmében ítélt dologként kezelték, akárcsak az ezt követő fellebbezésben, amelyet ismét az Argeși Ítéltábla bírált el.³⁶² 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).

Az ügy kapcsán több következtetés is levonható az irányelv alkalmazása 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 munkavál-

359 Sentința Civilă nr. 2402/2015 Tribunalul Argeș.

360 Decizia Civilă nr. 1203/2016 Curtea de Apel Pitești.

361 Sentința Civilă nr. 811/2017 Tribunalul Argeș.

362 Decizia Civilă nr. 257/2018 Curtea de Apel Pitești.

lalók 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 Pitești Muncipium 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.³⁶³

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.³⁶⁴ 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 a felszerelések 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.³⁶⁵ A jogügylet szempontjából pedig a 290/2009-es helyi tanácsi határozat is – amely alapján a munkavállalók nagy része és a tevékenység nyújtása³⁶⁶ 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

363 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 szükségszerű lett volna.

364 Ld. Abels-, Botzen-, D'Urso-ügyeket.

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

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

stb.³⁶⁷ Következtetésként úgy vélem, hogy egyik bíróság sem kezelte kellő alaposággal 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 pitești-i helyzet kapcsán, amely során ugyan más a tényállás és a felek, valamint az ügy tárgya, viszont a jogutódlás kérdése nagyon hasonló.³⁶⁸ A tényállás szerint a felperes munkavállaló és munkavállalói képviselő volt a Termoficare 2000 S.A.-nál, majd 2009. július 4-én egy kollektív elbocsátási döntés alapján megszüntették a munkaszerződését a Munka Törvénykönyvének 65. cikkelyére hivatkozva, mivel a gazdasági egységet fizetésképtelenségi 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 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 személetében, 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 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. cikkelyének 2. bekezdése szerint nem alkalmazhatóak ez előírások, amennyiben az átadó egy bírósági átszervezési vagy felszámolási eljárás alatt áll. A felperes fellebbezést nyújtott be a Pitești-i Ítéltáblához.³⁶⁹ 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. cikkelyének 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. cikkelyének 2. bekezdését, amely az újjászervezés és felszámolás alatt álló gazdasági egységeket hivatott kizárni a jogutódlás szabályai alól. A

367 Ld. Spijkers-kritériumok.

368 Sentința civilă nr. 883/CM Tribunalul Argeș.

369 Decizia Civilă 138/R-CM.

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 Argeși Törvényszékhez, természetesen egy másik bíróhoz.³⁷⁰ 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 szándéokra utalnak: „Pitești Muncicipium hőenergia termelési, szállítási, elosztási és szolgáltatási tevékenységének folytatása céljából.” Az új gazdasági egység ugyanazokat az állóeszközöket kezeli, amelyeket az elődje és amelyeket a Pitești 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 közszférában 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 közszférában történő alkalmazásra vonatkozó érv nem állja meg a helyét, mivel itt – annak ellenére, hogy a gazdasági egységben többségi részvényes volt a Pitești Önkormányzat – egy szolgáltatást nyújtó külön jogi személyről volt szó, amely nem látott el hatósági jogköröket. Mégis a bíróságnak abban igaza volt, hogy új munkaviszonyok létesítésekor – 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, hogy az elsőfokú bíróság nem tárgyalta az újjászervezési és fizetésképtelenségi eljárásra vonatkozó előírások alkalmazhatóságát, hanem elégségesnek tartotta a fentebb említett érveket a transzfer megállapításához. Az alperes fellebbezése által az ügy ismét a Pitești-i Ítéletáblához került.³⁷¹ 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. cikkely 2. bekezdés alapján a törvény előírásai nem alkalmazhatóak olyan esetben, amikor az átadó fél újjászervezési vagy fizetésképtelenségi eljárás alatt áll, az ügyben pedig a Termoficare 2000 SA fizetésképtelenségi 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.

370 Sentința Civilă 931/2011 Tribunalul Argeș.

371 Decizia Civilă 1402/CM-R Curtea de Apel Pitești.

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 tényállást 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 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 ismeriük 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.

3.7. Összegzés

A román ítélkezési gyakorlatban érzékelhető egyfajta következetlenség, és talán a legtalálébban 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 nincsenek 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.

HIPOTÉZISELEMZÉS ÉS *DE LEGE FERENDA* AJÁNLÁSOK

A munka alapjául megfogalmazott célkitűzések megvalósulását értékelem ki a könyv lezáró részében. Az első célkitűzés az irányelv kontextualizálása volt, a jogi környezetbe való besorolás révén, illetve azon folyamatok bemutatása, amelyek az irányelv létrejöttéhez járultak hozzá. A témában elérhető szakirodalom és dokumentumok tanulmányozása által valósítottam meg ezt a célt. A második és harmadik célkitűzés az irányelv hatályának és az ide kapcsolódó ítéleteknek az osztályozása volt, amelyet elsősorban az ítéletek elemzése és ezt kiegészítve a kapcsolódó szakirodalom szemlézése által lett teljes. A negyedik célkitűzés a hálózatok elkészítése volt, amelynek eredményessége a célkitűzés megfogalmazásakor még nagyon bizonytalan volt. Mielőtt ténylegesen elkészültek volna a hálózatok, kétséges volt, hogy ténylegesen azt fogják-e illusztrálni, hogy melyek a legfontosabb ügyek, viszont az eredményeket látván, azt gondolom, hogy a módszer működik és egy objektív kép rajzolódott ki az Európai Unió Bíróság ítélkezési gyakorlatáról a munkáltatói jogutódlás témakörében. Az ötödik célkitűzés, ami a romániai szabályozás áttekintésére vonatkozott, tulajdonképpen eszközként szolgált az utolsó cél megvalósulása érdekében. Ez a romániai nemzeti bíróságokon született ítéletek vizsgálata volt, annak érdekében, hogy rávilágíthassak a szabályozási és ítélkezési hibákra és hiányosságokra. Azt gondolom, hogy ez utóbbi célt is sikerült megvalósítani, több tucat ügy és ítélet áttekintése által.

A hipotézisvizsgálat következtében az alábbi eredményeket értem el. Az első hipotézis arra vonatkozott, hogy ugyan nem jött létre sarkalatos jogszabályi változás a munkáltatói jogutódlás tárgykörében az elmúlt húsz évben, mégis a Bíróság ítéletei sokat tettek hozzá az irányelv hatályának értelmezéséhez. Ezen hipotézis igaznak bizonyult, mivel ahogy a könyv első részében láthatjuk, nagyon sok ügy kapcsolódik egy-egy irányelvi cikkelyhez, illetve ezek értelmezése folyamatos változásban volt az évek során. Bővebben kifejtettem ezen átalakulásokat az egyes fejezetek összegzési részeinél.

A második hipotézis, miszerint körvonalazható néhány olyan fontos ítélet, amelyek köré a többi ítélet csoportosítható, szintén igaznak bizonyult. Az ügyek elemzése és a szakirodalom vizsgálata által jól látszik az, hogy melyek azok az ítéletek amelyek lényeges változást hoztak az irányelv egyes rendelkezéseinek értelmezéséhez. Ide sorolható például a Schmidt-, Süzen-, Redmond Stichting-, Oy Liikene-, ISS Facility Services-, Merck- és Grafe-ítélet.

A harmadik hipotézisben azt vizsgáltam, hogy egy objektív, informatikai rendszer segítségével sikerülhet-e az egyes lényeges ügyeket kiszűrni, illetve az ügyek és a szakirodalom érdemi vizsgálata ugyanazon ügyeket tartja fontosnak, mint amit az informatikai rendszer segítségével azonosítani tudunk. A következtetés az, hogy a munkáltatói

jogutódlás témakörében a hálózatvizualizációs módszer segítségével sikerült kimutatni azokat az ügyeket, amelyek leginkább befolyásolták a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.

A negyedik, ötödik és hatodik hipotézis a román szabályozásra és az ehhez kapcsolódó ítélkezési gyakorlatra vonatkozik. A negyedik hipotézis szerint az irányelv átvétele a román jogrendbe nehézkes volt és ma is léteznek olyan tévedések, amelyeket a törvényhozó nem korrigált, így a román szabályozás nem teljesen felel meg az irányelvnek. Ezen hipotézis is igazolódott, mivel a romániai törvény, amely által a törvényhozó átvette az irányelv rendelkezésit, fordítási hibákat tartalmaz, mint például az átruházás létrejöttére alkalmas jogügyletek körének meghatározása. Majdnem húsz év elteltével még nem kerültek javításra, annak ellenére, hogy a szakirodalomban és a bírósági ítéletekben sokszor megjelent már a fent említett probléma.

Az ötödik hipotézis, miszerint a román bíróságoknak kihívást jelent a munkáltatói jogutódlással kapcsolatos nemzeti és európai szabályokat helyesen alkalmazni, részben igazolódott be. Az ítéletek elemzésekor azt állapíthatjuk meg, hogy az ítéletek többségében helyesen jelennek meg a szabályozással és az Európai Unió Bíróságának ítéleteivel kapcsolatos problematikák, viszont példát láthatunk olyan ítéletekre is, amelyek egyáltalán nem veszik figyelembe sem az irányelvet sem pedig az irde tartozó ítéleteket vagy pedig olyan ítélet is született, amelyben az egyik Európai Unió Bíróságától származó ítélet helytelen fordítása miatt a bíróság ellenkezőleg döntött mint ahogy az várható lett volna.

Az utolsó, következtetésként és előremutatásként is értelmezhető hipotézis szerint a vizsgált tárgykör amely folyamatos és dinamikus ítélkezési gyakorlatot képes generálni, akár európai, akár nemzeti szinten. Ez a hipotézis is beigazolódott, mivel hasonló tényállásokban a bíróság az évek során helyenként módosította ítélkezési gyakorlatát, illetve új nézőpontokat vetett fel.

De lege ferenda, megfogalmazható néhány olyan pontszerű ajánlás a romániai szabályozásra vonatkozóan, amelyeket érdemes a lehető legkorábban megtenni, mivel ezáltal elkerülhetők lennének az olyan nemzeti bírósági határozatok, amelyek helytelensége kizárólag a romániai szabályozás hiányosságainak tudhatók be.

1. A 67. számú 2006. évi Törvény 4. cikkely d. pontjának módosítása, olyan értelemben, hogy a transzfer, ne egy tulajdonátruházó jogügyletet feltételezzon, hanem a gazdasági egység fölötti irányítás változását, esetleg munkáltatói jogutódlást.
2. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadásának helyzete nem tisztázott a romániai szabályozásban. A törvényhozónak *expressis verbis* el kellene döntenie, hogy a munkavállalói védelmet transzfer esetén alkalmazza vagy sem közigazgatási átszervezés esetén és ennek értelmében ezt belefoglalni a 67. számú 2006. évi Törvénybe, vagy esetleg a Munka Törvénykönyvének 173. cikkelyébe.
3. Annak az esetnek tisztázása szükséges, hogy milyen jogkövetkezményeket tulajdonít a törvényhozó abban az esetben, ha a munkaszerződést a munkáltató

ugyan nem a transzfer miatt, viszont a transzfer következményeként gazdasági, műszaki vagy strukturális okokra hivatkozva felmondja. A törvényhozó el kellene döntse, hogy ilyen esetben a Munka Törvénykönyvének 65. cikkelye alkalmazandó vagy a munkavállalók valamilyen többletjogokban részesülhetnek.

4. A fizetéseképtelenségi eljárás és a 67. számú 2006. évi Törvény összehangolása, olyan értelemben, hogy az előzetes fizetéseképtelenségi eljárási formája, a *preventív konkordátumot* és az *ad hoc megbízást*, olyan eljárásoknak tekinti-e, amelyek esetén alkalmazandó a munkavállalói védelem vagy sem.
5. A 67. számú 2006. évi Törvény 13. cikkelyének módosítása két tekintetben is szükségeszerű. Az egyik, hogy az előírások megszegéséért kirótt szankciók jelenleg egységesek, viszont különböző szabálysértések miatt különböző súlyosságú szankciókat volna indokolt bevezetni. A második megoldásra váró probléma, pedig a szankciók mértékének megemelése, mivel jelenleg ez egy csekély összeg, a lehetséges szabálysértésekhez és más munkajogi szankciókhoz viszonyítva is.

Azt gondolom, következtetésként, hogy az előttünk álló időszak még nagyon sok kihívást fog eredményezni a munkáltatói jogutódlás területén. Az energiaválság, a munkaplatformok digitalizációja, a multinacionális vállalatok között létrejövő gyakori fúziók és tranzakciók, valamint a vállalatok és ezzel együtt a munkavállalók nemzetközi szinten létrejövő mobilitása mind olyan tényezők, amelyek a klasszikus értelemben vett munkaviszonyt és ezen belül a munkáltatói jogutódlás kérdéskörét árnyalni és feszegetni fogják. Úgy vélem, hogy a törvényhozó, a szakirodalom és a bírósági gyakorlat számára is kihívás lesz megtalálni azokat a kapaszkodókat, amelyek bizonyos feltételek teljesítésére mutatnak egy-egy, a munkáltatói jogutódlás tárgykörébe tartozó tényállás esetén.

EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA-ÜGYEK

Sor-szám	Megnevezés	Ügy-szám	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.	Süzen	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.	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.	Dodič	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 Târgu Mureș
10. Decizia Civilă 328/A/2018 Curtea de Apel Târgu Mureș
11. Sentința Civilă 1341/PI Tribunalul Timiș
12. Sentința Civilă 745/2011 Tribunalul Bacău
13. Decizia Civilă nr. 781/2012 Curtea de Apel Bacău
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 Argeș
23. Decizia Civilă nr. 1402/CM-R Curtea de Apel Pitești

FELHASZNÁLT IRODALOM

- A. M. Vlăsăceanu, Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora, Ed. Universul Juridic, București, 2016, 103.
- Adam Sagan: The classification as 'worker' under EU law, ELLJ 4/2019, 358.
- Al. Țiclea: Acte normative noi – Codul Muncii, RRDM 1/2003, 10.
- Alan Bogg, Cathryn Costello, A.C.L. Davie, Research handbook on EU labour law, Edward Elgar Publishing, 2016, 26.
- Alina Bădulescu: Șomajul în România. O analiză retrospectivă (1991-2005), Economie Teoretică și Aplicată, București, No. 2/2006, p. 71,
- Arbanas, Petrica, Concedierea în condițiile transferului de întreprindere. Condiții, Revista Română de Dreptul Muncii 9 din 2015.
- Arbanas, Petrica, Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Condiții, Revista Română de Dreptul Muncii 10 din 2013.
- Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, 2017.
- Barnard, Catherine: EU employment law, Oxford University Press, 2012, 112.
- Bayreuther, Frank, Neues zum Betriebsübergang aus Erfurt und Luxemburg – Definition des Betriebsteils, Auftragsnachfolge und Vergaben im ÖPNV 20 1505.
- Berke Gy.: A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében. In: Kiss Gy. (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó.
- Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban, Pécs, 2006, 150.
- Berke Gyula: Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében, Pécsi Munkajogi Közlemények, 3/2009, 91, 95, 101, 107.
- Björn Gaul Die aktuelle Entwicklung zum Betriebs- und Unternehmensübergang, Arbeit und Recht, Vol. 43, No. 4 (April 1995)
- Christian Weber: Tarifentwicklungen nach einem Betriebsübergang, Nomos, Baden-Baden, 2019.
- Ciprian Paun: Dreptul economiei. Curs universitar, Universul Juridic, București, 2017.
- Cristian-Romeo Poțincu, Laura Poțincu: Dreptul Uniunii Europene, evoluție a dreptului comunitar. Interferențe juridice și economice în comerțul din România, stat membru al Uniunii, C. H. Beck, 2021.
- Cristina Chiriac: Marea privatizare, București, Paideia, 2016, Anexa nr. II.
- Cristina Chiriac: Marea privatizare, București, Paideia, 2016, p. 71.
- Dr. Berke Gyula PhD: Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása – a 2001/2003/EK irányelv Európai Bírósági gyakorlata, Pécs Európai Jog, 2008/1, 37.
- Dr. Bíró Biborka Eszter – Fegyveresi Zsolt – Dr. Kokoly Zsolt – Székely János – Dr. Veress Emőd: Román polgári jog – A gazdasági élet szereplői és szerződésai a monista polgári jog rendszerében, Erdélyi Múzeum-Egyesület, Kolozsvár, 2015.

- Duca, Maria Violeta, Noțiunea de transfer de întreprindere în dreptul intern și în dreptul Uniunii Europene, *Revista Dreptul* 5 din 2022.
- Duca, Maria Violeta, Transferul de întreprindere. Caracterul nelegal al informării salariatului cu privire la o nouă perioadă de probă pentru aceeași funcție. *Revista Dreptul* 11 din 2020.
- Dumitru, Ioana, Stabilirea sferei salariaților transferați în cazul transferului unei părți de întreprindere, *Revista Română de Drept al Afacerilor* 2 din 2018.
- Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier, *International and European labour law: article-by-article commentary*, Baden-Baden, Nomos, 2018, 1000.
- Eichenhofer, Eberhard: Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht: menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Rechtsgutachten erstattet für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Nomos, Berlin 2018, 37.
- Emanuele Menegatti Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice, *ELLJ*, 1/2020, 33.
- F. Roșioru: *Dreptul Individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, 2017, 286.
- Florian Ziegler: *Arbeitsrecht und UWG*, Kovac, Hamburg, 2011, 215.
- Fredman, Sandra: Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space. *European Law Journal* 12(1), 41-60. *European Law Journal*. 12, 2006.
- Fuchs, M. – Marhold, F.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Wien, New York, 2001, Springer-Verlag. O. Macovei: Conținutul contractului individual de muncă, Editura Lumina Lex, București, 2004, 184-185.
- Gerald G. Sander, Vesna Tomljenovic, Nada Bodiroga-Vukobrat: *Transnational, European, and National Labour Relations*, Springer International Publishing, 2016.
- Glodeanu, Mihaela, Transfer de întreprindere. Externalizarea prestării serviciilor de coordonare resurse umane. Concediere din motive care nu țin de persoana salariatului, *Revista Română de Jurisprudenta* 1 din 2018.
- Gyulavári T. – Kardos G.: *Szociális jogok az Európai Unióban*. Az Európai Bíróság esetjoga és EU dokumentumok I–II. Budapest, 1998, Integrációs Stratégiai Munkacsoport Gyulavári-Kardos, 1999, 11.
- Gyulavári T.: Az Európai Unió szociális dimenziójának története. In: Gyulavári T. (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2004, OFA Kht.
- Hantel, Peter: *Europäisches Arbeitsrecht: mit zahlreichen Beispielfällen aus der Rechtsprechung des EuGH*, Springer, Berlin, 2019, 239.
- Henriette, Alsbjek: *Der Betriebsübergang und seine individualarbeitsrechtlichen Folgen in Europa*, Duncker & Humblot, Berlin, 2000.
- Hohe, Thomas: *Arbeitnehmerbegriffe im Recht der Europäischen Union: ein Plädoyer für eine funktionale Begriffsbildung*, Nomos, Baden-Baden, 2022.
- Hung, Ying-Jung: *Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang*, PL Academic Research, 2017.
- Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 27.
- I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2012, p. 468, 474.
- Ilas Laura; Dumitru, Ioana, Dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere, *Revista Română de Dreptul Muncii* 10 din 2014.

-
- Intersentia, 2009, 27.
- Jacob Joussen; Michael Ziegler: Behinderte Arbeitnehmer: besondere Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht, Bund-Verlag, Frankfurt am Mein, 2005, 230.
- Jan Cremers, Sigurt Vitols: Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive, Brussels, ETUI, 2016.
- Kreßel, Eckhard, Kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten beim Betriebsübergang – Zugleich eine Besprechung von BAG v. 13.8.2019 – 1 AZR 213/18, NZA 2020, 49 20 279.
- L. Dima, Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora, Analele Universității București, Seria Drept, nr. 1/2010, ed. CH. Beck, București.
- Laurențiu, Alin Mihai; Laurențiu, Ioana Română; Razoare, Achim Sorin, Provocări privind incidența legislației privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, Revista Română de Drept al Afacerilor 8 din 2011.
- Löw, Hans-Peter, Die Aufspaltung eines Arbeitsverhältnisses als Folge eines Betriebsübergangs – Diener zweier Herren – Zugleich Besprechung von EuGH, Urt. v. 26.3.2020 – C-344/18, NZA 2020, 503 – ISS Facility Services 20 1279.
- Manuel Benz: Der Anwendungsbereich des § 613a BGB bei Privatisierungen, Wissenschaftlicher Verlag, Berlin, 2016.
- Marc De Vos. Contrib. Catherine Barnard, European Union internal market and labour law: friends or foes?
- McMullen John: Business transfer and employee rights, Butterworths, London, 1992.
- 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.
- P. A. Levente, Protecția angajaților în cazurile de schimbări intervenite în persoana angajatorilor în U.E. și România, <https://studia.law.ubbcluj.ro/articol/253>, 12. 10. 2017.
- Palandt: Bürgerliche Gesetzbuch, C.H. Beck, 2020, 959.
- Philipp Schneider: Die Wirkung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln nach einem Betriebsübergang i.S.d. § 613a BGB, Ergon Verlag, Würzburg.
- Prof. Dr. Edoardo Ales, Prof. Dr. Mark Bell, Prof. Dr. Olaf Deinert, Prof. Dr. Sophie Robin-Olivier, International and European Labour Law, Article-by-Article Commentary, Nomos, 2018 997.
- Prof. Dr. Robert Rebhahn: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, EuZA, 1/2012, 5.
- Prof. Dr. Sebastian Krebber: Die arbeitsrechtliche Bedeutung der Arbeitnehmerfreizügigkeit des Unionsrechts EuZA, 1/2019, 59.
- Prof. Dr. Thomas Raab: Anforderungen an den identitätswahrenden Übergang einer wirtschaftlichen Einheit – Die Voraussetzungen des Betriebsübergangs in den Fällen der Ausgliederung, Rückgliederung und Auftragsnachfolge, EuZA 3/2019, 287.
- Prof. Dr. Martin Franzen, Inken Gallner, Prof. Dr. Hartmut Oetker: Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 2022, C.H. Beck, 1315.

- Prugberger Tamás: A munkáltatói jogutódlásról szóló Európai Unió normák tartalma és átültetésének mikéntje a magyar jogrendbe., Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XX/2.
- Prugberger Tamás: Az európai munkajog vázlata. A munkajog uniós intézményeinek strukturális csomópontjai, Debrecen, 2006.
- Prugberger, Tamás, Tóth, Hilda, Szöllös, Andrea. (2018). The Development of the Hungarian Labour and Public Service Laws After the Regime Change. Polgári Szemle.
- Román munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. Vallasek Magdolna, Forum Iuris, Kolozsvár, 2018.
- S. Panainte, Dreptuleuropeanaluncii. Principaleledirective. Jurisprudența CJUE. Conformitatea dreptului național, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 556.
- Schulte, Willem, Keine Zustimmungsquoren in Betriebsvereinbarungen – Besprechung der Entscheidung des BAG vom 28.7.2020 – 1 ABR 4/ 19, NZA 2020, 1547 20 1605.
- Seidel, Lore, Betriebsübergang im betriebsmittelgeprägten Betrieb ohne Übernahme von Betriebsmitteln 20 498.
- Siegfanzen-Strauß, Sandy: Tarifrecht im Betriebsübergang, Nomos, Baden-Baden, 2017.
- Ștefănescu, Traian Mihail, Sensurile noțiunii de întreprindere, Revista Română de Drept al Afacerilor 4 din 2017.
- Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters: European Labour Law, Intersentia, Brussels, 2019, 338.
- Tinca, Ovidiu, Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii, Revista Dreptul 3 din 2013.
- Tinca, Ovidiu, Considerații despre contractul individual de muncă în cazul transferului întreprinderii, Revista Română de Dreptul Muncii 6 din 2013.
- Tobias Möller: Zeiddynamische Bezugnahme Klauseln: die Verweisung auf einen Tarifvertrag beim Betriebsübergang im Lichte des europäischen Rechts, Mohr Siebeck, 2018.
- Vallasek, Magdolna, Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés, Forum Iuris, Kolozsvár, Románia 2017.
- Von Alvensleben, C.: Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft, 1992, 157.
- Von Georg Bernsau; Daniel Dreher; Friedrich Hauck: Betriebsübergang: Kommentar zu § 613a BGB unter Einschluss von betriebsverfassungsrechtlichen und insolvenzrechtlichen Vorschriften, 21.
- Von Prof. Dr. Frank Maschmann, Prof. Dr. Rainer Sieg, Rechtsanwalt: Unternehmensumstrukturierung, 3. Auflage, Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht: ERA, C. H. Beck, 2020, 19, 68.
- Watson Philippa: EU social and employment law, Oxford Univ. Press, 2014, 162.
- Wenking, Thomas: Der Betriebsübergang im europäischen und deutschen Arbeitsrecht, Bonn, 1999.
- Ziegler, Katharina: Arbeitnehmerbegriffe im europäischen Arbeitsrecht, Nomos, Baden-Baden, 2011.

FÜGGELÉK

A 2006. ÉVI 67. SZÁMÚ TÖRVÉNY FORDÍTÁSA

A munkavállalók jogainak a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó 2006. évi 67. számú Törvény

Kiállító: A Parlament

A Hivatalos Közlönyben való közzététel ideje 2006 március 28., 276. iktatószám

A Román Parlament elfogadja a jelen törvényt.

I. fejezet. Általános rendelkezések

1. cikkely

E törvény rendelkezései szabályozzák azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkavállalókat az egyéni munkaszerződésekben és a vonatkozó kollektív munkaszerződésben biztosított jogok védik a vállalkozás, vagy annak egy részének más munkáltatóra történő átruházása esetén, átadás vagy fúzió által a törvény szerint.

2. cikkely

E törvény rendelkezései alkalmazandók a vállalatok vagy ezek részeinek átruházása esetére, amennyiben Románia területén működnek, függetlenül a társasági tőke természetétől.

3. cikkely

Ezt a törvényt kell alkalmazni a tengerjáró hajók olyan átruházására, amely egy vállalkozás, telephely vagy egy vállalkozás vagy telephely egy részének átruházásának részét képezi, feltéve, hogy az átvevő székhelye, vagy az átruházott vállalkozás, telephely vagy vállalkozás egy része Románia területén marad. Ez a törvény nem alkalmazandó, ha az átruházás tárgya kizárólag egy vagy több tengerjáró hajó.

4. cikkely

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. cikkely 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. cikkely 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 nonprofit 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.

II. fejezet. A munkavállalók jogai

5. cikkely

(1) Az átadó olyan jogai és kötelezettségei, amelyek az egyéni és kollektív munkaszerződésekből származnak és az átruházás pillanatában fennállnak, teljes mértékben átruházásra kerülnek a kedvezményezettre.

(2) Az első bekezdés előírásait nem kell alkalmazni, amennyiben az átadó ellen a törvény által előírt bírósági újjászervezés vagy csődeljárás indult.

6. cikkely

(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.

7. cikkely

A vállalat vagy ennek részeinek átruházása nem képezheti egyéni, vagy kollektív elbocsátás okát, sem az átadó, sem a kedvezményezett által.

8. cikkely

Amennyiben az átruházás következtében a munkavállalóra nézve lényegesen módosulnak a munkakörülmények, a munkáltató lesz felelős a munkaszerződés megszűnéséért.

9. cikkely

(1) Az átvevő köteles fenntartani az átruházás pillanatában alkalmazandó kollektív szerződés előírásait, annak felmondásáig vagy lejártáig.

(2) Az átvevő és a munkavállalók képviselőinek közös megegyezése alapján az átruházás pillanatában érvényes kollektív szerződéses 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 szerződés kedvezőbb a munkavállalók számára, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződést kell alkalmazni.

10. cikkely

(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 képviselői feltételek. Amennyiben nem teljesülnek a

törvény által előírt feltételek, az átruházás által érintett munkavállalók képviselőket választanak a törvény előírásai szerint

(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 képviselőt hoznak létre vagy új képviselőt hatalmaznak meg.

(3) Amennyiben az átruházás által érintett munkavállalók képviselőjének mandátuma az átruházás okán megszűnik, továbbra is a törvény által biztosított védelemben részesülnek.

11. cikkely

Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett a saját munkavállalóival szembeni intézkedéseket tervez megvalósítani, legkevesebb 30 nappal az átruházás előtt konzultálnia kell a munkavállalók képviselőivel, egyetértés elérése érdekében.

12. cikkely

(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.

III. fejezet. Záró rendelkezések

13. cikkely

(1) Ha az átadó vagy az átvevő nem tesz eleget a jelen törvényben előírt kötelezettségeinek, szabálysértést követ el, és 1500 lej (RON)-tól 3000 lej (RON)-ig terjedő pénzbírsággal büntethető.

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

14. cikkely

A 13. cikkely rendelkezéseit a szabálysértésekre vonatkozó 2001. évi 1. számú kormányrendelet egészíti ki, amelyet a 2002. évi 180. számú törvény által fogadtak el és módosítottak, valamint ennek utólagos módosításai és kiegészítései.

15. cikkely

Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett jogsértést követ el a jelen törvényben előírt kötelezettségeikkel kapcsolatban, az átruházásban érintett munkavállalók

vagy ezek képviselői az egyéni vagy kollektív munkavítákban illetékes bírósághoz fordulhatnak.

16. cikkely

A jelen törvény hatályba lépésének ideje Románia csatlakozása az Európai Unióhoz.

17. cikkely

A jelen törvény hatályba lépésekor a 1997. évi 48. számú kormányhatározat hatályát veszti.

A Képviselőház elnöke,
DANIELA POPA
A Szenátus elnöke,
NICOLAE VĂCĂROIU

Bukarest, 2006. március 22.



ISBN 978-606-37-3009-2