A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2007. szeptember 13. *

A C-458/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2005. december 29-én érkezett, 2005. november 16-i határozatával terjesztett elő az előtte

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Az eljárás nyelve: német.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

és

a **Princess Personal Service GmbH (PPS)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, Juhász E., G. Arestis, J. Malenovský (előadó) és T. von Danwitz bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: H. von Holstein hivatalvezető-helyettes,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2006. december 13-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– M. Jouini és társai képviseletében E. Frischenschlager és D. Gallistl Rechtsanwälte,

– a Princess Personal Service GmbH (PPS) képviseletében G. Minichmayr Rechtsanwalt,

– az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer és G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében V. Kreuschitz és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2007. március 22-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 1. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 A jelen kérelmet az M. Jouini és 24 más felperes (a továbbiakban: az alapügy felperesei) és a Princess Personal Service GmbH (PPS) nevű társaság (a továbbiakban: PPS) között folyó jogvita keretében nyújtották be, amelynek tárgya bérkövetelések kifizetése, valamint annak megállapítása, hogy a bérkövetelések kiszámítása szempontjából a munkaviszonyok átszálltak a PPS-re.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 2001/23 irányelv az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvel (HL L 201., 88. o.) módosított, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanács irányelvet (HL L 61., 26. o.) (a továbbiakban: 77/187 irányelv) foglalja egységes szerkezetbe.

4 A 2001/23 irányelv nyolcadik preambulumbekezdése értelmében:

„A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését."

5 A 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja a következőképpen rendelkezik:

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

b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában [helyesen: az a) pont, valamint az e cikkben foglalt rendelkezések sérelme nélkül], 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."

6 A 2001/23 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerint:

„(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok azonban nem zárnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

[...]

c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a [határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i] 91/383/EGK [tanácsi] irányelv [(HL L 206., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 418. o.)] 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül."

7 A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint:

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

[...]"

8 A 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében, 2. cikkének (2) bekezdésében és 3. cikkének (1) bekezdésében foglalt rendelkezések lényegében megegyeznek a 77/187 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének, 2. cikke (2) bekezdésének és 3. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseivel.

A nemzeti szabályozás

9 A munkaszerződésekre vonatkozó szabályozás kiigazításáról szóló törvény (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) 3. §-a előírja, hogy amennyiben az üzlet bizonyos részét más vállalkozóra ruházzák át, ez utóbbi válik munkáltatóvá, és átszáll rá az átruházás időpontjában fennálló munkaviszonyokból származó valamennyi jog és kötelezettség.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

10 A Mayer & Co GmbH nevű munkaerő-kölcsönző vállalkozást (a továbbiakban: Mayer), amely 1976 óta létezik, legutóbb a PPS aktuális ipari igazgatója vezette, ügyvezetőként eljárva. E személy a PPS kereskedelmi igazgatójának a házastársa, akit munkavállalóként szintén alkalmaztak a Mayer-vállalkozásban irodai tevékenységek ellátására.

11 A Mayer egyik fő ügyfelének kérelmére az utóbbi munkavállaló 2001-ben ipari koncepciót dolgozott ki, amelyre vonatkozóan megkapta a házastársa támogatását. A vállalkozás anyagi nehézségei már ismertek voltak. Mivel az ipari koncepciót az ügyfél jóváhagyta, a házastársak az ügyféllel megállapodtak abban, hogy azt olyan új, létrehozandó vállalkozás keretében hajtják végre, amely azonos típusú gazdasági tevékenységet folytat, mivel a régi Mayer-vállalkozásban a strukturális változtatások nehezen voltak kivitelezhetők.

12 Ezt az új munkaerő-kölcsönző vállalkozást, a PPS-t a 2002-es év elején hozták létre. A házastársak a PPS-ben az ipari igazgató, illetve a kereskedelmi igazgató funkciót töltötték be. A fent említett fő ügyfél igényei miatt a házastársak utasítást adtak a Mayer leányvállalatának e tekintetben hatáskörrel rendelkező igazgatójának arra, hogy az említett fő ügyfél rendelkezésére bocsátott 40 munkavállaló számára ajánlják fel a lehető legrövidebb időn belül történő áthelyezést a PPS-hez, amely felajánlás meg is történt.

13 Az említett munkavállalók tekintetében ez nem jelentett semmilyen változást az ügyfélnél folytatott tevékenységükben. Ezzel szemben a Mayerrel fennálló munkaviszonyuk 2002. november 30-án megszűnt, a PPS-szel pedig 2002. december 1-jén keletkezett a munkaviszonyuk. A PPS más ügyfeleket is átvett, tekintve, hogy az egyes ügyfeleknél dolgozó munkavállalók száma az adott esettől függően csupán háromtól vagy négytől kilencig terjedt. A PPS szintén átvett egy leányvállalat-vezetőt, valamint ügyfél-tanácsadókat. A PPS összességében a Mayer által alkalmazott személyzet harmadát vette át, mielőtt e vállalkozással szemben csődeljárás indult.

14 Az alapügy felperesei, akiket a PPS átvett, a PPS-től követelték a Mayerrel szemben fennálló, ki nem fizetett bérköveteléseik kiegyenlítését, és annak megállapítását, hogy bérköveteléseik kiszámítása tekintetében a munkaviszonyuk átszállt a PPS-re. Különösen olyan kikölcsönzött munkavállalókról van szó, akiket munkásként,

daruvezetőként vagy szerelőként bocsátottak az ügyfelek rendelkezésére. Követeléseiket arra alapozták, hogy üzletátruházás történt, és ezért a PPS-nek az „üzlet átvevőjeként" biztosítania kell a korábbi bérkövetelések kifizetését, valamint figyelembe kell vennie a korábbi tevékenységi időszakokat.

15 A PPS elutasította ezeket a követeléseket azzal érvelve, hogy nem történt üzletátruházás, és semmilyen szerződést nem kötött a Mayerrel. Az alapügy felpereseinek a PPS-hez való áthelyezése a munkaerő-kölcsönző vállalkozások ágazatában szokásos módon történt. Álláspontja szerint a PPS által átvett üzlet vagy rész meghatározása nem volt lehetséges.

16 Mivel az ügyet elsőfokon elbíráló Landesgericht Wels, valamint a fellebbezési eljárásban eljáró Oberlandesgericht Linz helyt adtak az alapeljárás felperesei által benyújtott kérelmeknek, a PPS felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az Oberster Gerichtshofhoz. Különösen azt vitatja, hogy az említett bíróságok a kérdéses műveletet „üzletátruházás"-nak minősítették.

17 Az Oberster Gerichtshof megállapítja, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az üzletátruházás fennállásának vizsgálatakor elvben előzetesen figyelembe kell venni, hogy fennáll-e állandó jelleggel megszervezett gazdasági egység, azaz a személyek és erőforrások olyan szervezett csoportja, amely lehetővé teszi elkülönült célú gazdasági tevékenység kifejtését. Ezt követően ellenőrizni kell, hogy az ilyen egység új üzemeltetőre való átruházásának feltételei megvalósultak-e, együttesen figyelembe véve a szóban forgó műveletet jellemző összes ténybeli körülményt (lásd ebben az értelemben a C-23/95. sz. Süzen-ügyben 1997. március 11-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-1259. o.] 13. és 14. pontját).

18 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az üzletátruházás fennállásának a vizsgálata a jelen ügyben különleges, tekintve, hogy munkaerő-kölcsönző vállalkozásról van szó. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis hangsúlyozza, hogy az ilyen vállalkozások a fogalmi jellemzőik alapján kevés munkavállalót foglalkoztatnak a szervezeti egység értelmében vett „saját üzem" keretében, mivel éppen az a jellemzőjük, hogy a munkavállalókat más munkáltatókhoz – a kölcsönvevő vállalkozásokhoz – kölcsönzik ki. A kölcsönvevő vállalkozások az érintett munkavállalókat a szükségleteik alapján vonják be saját szervezetükbe. A munkaerő-kölcsönző vállalkozás munkavállalóinak többsége ezért nem az említett vállalkozás saját üzemének keretébe illeszkedik, hanem más munkáltatókéba.

19 A kérdést előterjesztő bíróság ezért azt kívánja megtudni, hogy a más munkáltatók tekintetében kialakított megközelítés, amely jelentős mértékben vizsgálja az „üzlet" vagy „üzletrész" értelmében vett szervezeti egység meglétét, átvehető-e a munkaerő-kölcsönző vállalkozásokra. A munkaerő-kölcsönző vállalkozások alapvetően eltérnek a takarítási vagy őrzési szolgáltatásokat végző vállalkozásoktól is abban a tekintetben, hogy a rendelkezésre bocsátott munkavállalókat nem meghatározott célra alkalmazzák (a takarítás vagy az őrzés feladata), amely cél alapul szolgálhatna az üzletrész meghatározásához, hanem sokféle eltérő feladatra, a kölcsönvevő vállalkozás mérlegelésétől függően.

20 E körülmények között az Oberster Gerichtshof úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„1) Üzlet vagy üzletrész átruházásáról van-e szó a [2001/23] irányelv 1. cikke értelmében, ha az első munkaerő-kölcsönző vállalkozás elhatárolható szervezeti felépítése hiányában két munkaerő-kölcsönző vállalkozás közötti együttműködés során az első munkaerő-kölcsönző vállalkozástól egy hivatali alkalmazott, a leányvállalat egy igazgatója, vevőszolgálati alkalmazottak, valamint az ügyvezető a második munkaerő-kölcsönző vállalkozáshoz kerül át, és ott hasonló tevékenységet folytat, továbbá ha velük együtt, szintén a két vállalkozás közti együttműködés során, a kikölcsönzött munkavállalók mintegy egyharmada, a hozzájuk tartozó ügyfelekkel együtt (három kikölcsönzött munkavállalótól 50 kikölcsönzött munkavállalóig terjedő különböző nagyságú megbízásokkal) részben, illetve egészben átkerül?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

21 A nemzeti bíróság a kérdésével lényegében arra kíván választ kapni, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy e rendelkezés alkalmazandó az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetre, amely a munkavállalók két munkaerő-kölcsönző vállalkozás közötti átvételében áll.

22 A 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén.

23 Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján a 2001/23 irányelv a gazdasági egység keretén belül fennálló munkaviszony folyamatosságának a tulajdonos személyének változásától függetlenül történő biztosítására irányul. Az irányelv értelmében vett átruházás fennállása megállapításának döntő feltétele, hogy a kérdéses egység megőrzi-e azonosságát, ami az üzemeltetés tényleges folytatásából, vagy átvételéből ered (lásd különösen a 24/85. sz. Spijkers-ügyben 1986. március 18-án hozott ítélet [EBHT 1986., 1119. o.] 11–12. pontját, és a C-232/04. és C-233/04. sz., Güney Görres és Demir egyesített ügyekben 2005. december 15-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-11237. o.] 31. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

24 A szerződéses átruházás fennállására vonatkozó feltétel tekintetében a következetes ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a hatálya nem értékelhető kizárólag a nyelvtani értelmezés útján (lásd a 77/187 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésére vonatkozóan a C-135/83. sz. Abels-ügyben 1985. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1985., 469. o.] 11–13. pontját, valamint a C-29/91. sz. Redmond Stichting-ügyben 1992. május 19-én hozott ítélet [EBHT 1992., I-3189. o.] 10. pontját). Az irányelv különböző nyelvű változatai közötti eltérés, valamint a szerződéses átruházás fogalmára vonatkozó nemzeti szabályozások különbözőségei miatt a Bíróság e fogalomnak kellően rugalmas értelmezést adott az irányelv célkitűzésének teljesülése érdekében, amely a munkavállalók jogainak a munkáltató vállalkozás átruházása esetén történő védelmében áll (a fent hivatkozott Redmond Stichting-ügyben hozott ítélet 11. pontja, valamint a C-171/94. és C-172/94. sz., Merckx és Neuhuys ügyekben 1996. március 7-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-1253. o.] 28. pontja).

25 Ez a rugalmas értelmezés az átruházás alapjául szolgáló „szerződés" formájára is vonatkozik. A szerződéses átruházás fogalma tehát az adott esettől függően az átruházó és az átvevő közötti írásbeli vagy szóbeli, az érintett gazdasági egység üzemeltetéséért felelős személy személyében bekövetkező változásra vonatkozó megállapodást, vagy akár az átruházó és az átvevő közötti hallgatólagos, az említett változásra irányuló közös szándékot tükröző gyakorlati együttműködésre utaló tényekből következő megállapodást is jelölhet.

26 Az alapügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az érintett munkavállalók átvétele a Mayer és a PPS közötti együttműködés keretében történt, amely vállalkozásoknak lényegében azonosak voltak az igazgatóik, ami lehetővé tette a PPS számára, hogy azonos tevékenységet kezdjen meg. Ezenfelül az iratokból az is kitűnik, hogy a kölcsönös együttműködés lehetővé tette a PPS számára, hogy ezt a tevékenységet ugyanazon ügyfelek számára végezze, széles

körben igénybe véve azokat a munkavállalókat, akik korábban a Mayernek dolgoztak. E körülmények között nyilvánvalónak tűnik, hogy az említett együttműködés lényege és célja az üzemeltetési erőforrásoknak a Mayertől a PPS részére történő átruházása.

27 Következésképpen a Bíróság értelmezése szerinti szerződéses átruházás eleme nem képezi akadályát a Mayer és a PPS között végbement vállalkozásátruházás megállapításának, még akkor sem, ha – amint azt a PPS a tárgyalás során állította – az érintett vállalkozások semmilyen írásbeli vagy szóbeli megállapodást nem kötöttek.

28 Az alapügyben felmerülthöz hasonló körülmények között tisztázni kell, hogy a minősítendő ügylet a teljes vállalkozásra kiterjed-e, vagy csak annak egy részére, mivel egyértelmű, hogy az utóbbi esetben meg kell határozni a vállalkozás érintett részét.

29 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a munkavállalóknak az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló átvétele nem felelhet meg a teljes vállalkozás átruházásának. Az iratokból ugyanis kitűnik, hogy a PPS csak az adminisztratív feladatokkal megbízott munkavállalók egy bizonyos részét vette át, valamint a kikölcsönzött munkavállalók harmadát, és hogy a Mayer folytatta e gazdasági tevékenységet a csődeljárás megindításáig. Ezt követően a csődeljárás keretében a PPS egyik versenytársa felvásárolta a Mayer eszközeit, és folytatta annak gazdasági tevékenységét, részben igénybe véve annak munkavállalóit, valamint más üzemeltetési erőforrásait.

30 Az üzemeltetési eszközöknek a Mayertől a PPS részére történő, az alapügy tárgyát képező esetleges átruházása – vagyis az érintett munkavállalók átvétele – tehát csak a vállalkozás egy részére terjedhetett ki.

31 Ahhoz, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható legyen, az átruházásnak ugyanakkor állandó jelleggel megszervezett gazdasági egységre kell vonatkoznia, amelynek tevékenysége nem korlátozódik egy meghatározott munka elvégzésére. Az egység kifejezés így a személyek és erőforrások szervezett csoportjára utal, amely lehetővé teszi elkülönült célú gazdasági tevékenység kifejtését (a C-127/96., C-229/96. és C-74/97. sz., Hernández Vidal és társai egyesített ügyekben 1998. december 10-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-8179. o.] 26. pontja, valamint a fent hivatkozott Güney-Görres és Demir egyesített ügyekben hozott ítélet 32. pontja), és amely kellően felépített és önálló (a fent hivatkozott Hernández Vidal és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 27. pontja).

32 Az ilyen egységnek nem kell szükségszerűen jelentős tárgyi vagy immateriális eszközöket magában foglalnia. Egyes gazdasági ágazatokban ugyanis ezek az eszközök gyakran a legegyszerűbb formájukban tűnnek fel, és a tevékenység alapvetően az emberi munkaerőre épül. Így más termelési tényezők hiányában gazdasági egységnek tekinthető az olyan munkavállalók szervezett csoportja, akik különös és tartós jelleggel valamely közös feladatot látnak el (a fent hivatkozott Hernández Vidal és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 27. pontja).

33 Ez még inkább igaz a munkaerő-kölcsönző vállalkozások esetében, tekintettel a 2001/23 irányelv 2. cikke (2) bekezdése második albekezdésének c) pontjára. Ebből a rendelkezésből ugyanis az következik, hogy az ilyen vállalkozásokkal fennálló

munkaviszonyok elvben a 2001/23 irányelv hatálya alá tartoznak, amiből következik, hogy az átvételüket érintő ügyletek vizsgálatakor figyelembe kell venni a sajátosságaikat. Az ilyen vállalkozásokat ugyanis főszabály szerint – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból is kitűnik – az jellemzi, hogy hiányzik az esetükben az olyan saját szervezet, amely lehetővé tenné a vállalkozás különböző, az átvevő vállalkozás szervezetétől elkülöníthető gazdasági egységeinek azonosítását.

34 Következésképpen a kérdéses munkaerő-kölcsönző vállalkozás azonosítható szervezeti felépítésének a hiányában az olyan elemzés helyett, amely a gazdasági egység fennállásának a szervezete alapján való megállapítására irányul, olyan vizsgálatot kell végezni, amely figyelembe veszi az ilyen vállalkozások sajátosságait. Ebben az összefüggésben a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében a gazdasági egység meglétének értékelése annak ellenőrzését foglalja magában, 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.

35 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a munkarő-kölcsönző vállalkozások tevékenységének az a jellemzője, hogy a kölcsönvevő vállalkozások számára átmeneti jelleggel munkavállalókat bocsátanak rendelkezésre abból a célból, hogy e munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásnál ez utóbbi szükségleteinek és utasításainak megfelelő különféle feladatokat lássanak el. 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.

36 A kérdést előterjesztő bíróság által hangsúlyozott azon tény, hogy a kikölcsönzött munkavállalók beilleszkedek a kölcsönvevő ügyfél szervezeti felépítésébe, önmagában nem akadályozza annak megállapítását, hogy gazdasági egység átruházására került sor. Ezek a munkavállalók ugyanis szintén olyan alapvető erőforrások, akik nélkül lényegében lehetetlenné válna a munkaerő-kölcsönző vállalkozás gazdasági tevékenységének folytatása. Ezenfelül az a körülmény, hogy a munkavállalók – egyébként a 2001/23 irányelv 2. cikke (2) bekezdése második albekezdése c) pontja hivatkozása alapján a 91/383 irányelv 1. cikke 2. pontja előírásának megfelelően – az átruházóval munkaviszonyban állnak, és attól közvetlenül kapnak díjazást, megerősíti az említett átruházó által üzemeltetett vállalkozással fennálló kapcsolatukat, és ebből kifolyólag az utóbbi tekintetében a gazdasági egység fennállásához való hozzájárulásukat.

37 A fentiekből következően az ügyvezetésért felelős munkavállalók, a kikölcsönzött munkavállalók, valamint a szaktudás együttese alkalmas elkülönült cél követésére, azaz a munkavállalók díjazás ellenében kölcsönvevő vállalkozások számára történő átmeneti rendelkezésre bocsátásában megtestesülő szolgáltatásnyújtásra, és az ilyen együttes gazdasági egységet alkothat, amely működőképes más jelentős üzemeltetési erőforrások vagy az átruházó más részeinek az igénybe vétele nélkül. Ilyen lehet különösen a jelen eset, amennyiben ezt az egységet egy hivatali alkalmazott, a leányvállalat egyik igazgatója, vevőszolgálati alkalmazottak, valamint a kikölcsönzött munkavállalók harmada, és szaktudással rendelkező ügyvezetők képezték; e feltétel teljesülését a kérdést előterjesztő bíróságnak kell ellenőriznie.

38 Következésképpen a feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az irányelv vonatkozik arra az esetre, ha 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 utóbbi feltétel teljesülését a kérdést előterjesztő bíróságnak kell ellenőriznie.

A költségekről

39 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az irányelv vonatkozik arra az esetre, ha 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 utóbbi feltétel teljesülését a kérdést előterjesztő bíróságnak kell ellenőriznie.

Aláírások