ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2010. május 6.[1]

1. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ismét 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 (a továbbiakban: 2001/23 irányelv)[2] Bíróság általi értelmezésére irányul. Ez alkalommal azonban olyan kérdés merült fel, amelyről a Bíróság korábban még nem határozott, nevezetesen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében található „megőrzi autonómiáját" kifejezés jelentése.

Jogi háttér

Az Európai Unió joga

2. A 2001/23 irányelv (3) preambulumbekezdése kimondja, hogy „[s]zükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására."

3. Az (5) preambulumbekezdés felidézi, hogy „[a]z 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta (»Szociális Charta«) a 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: »A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.«"

1 – Eredeti nyelv: angol.

2 – HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o. Az irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelvet (HL 1977. L. 61., 26. o.) (a továbbiakban: 77/187 irányelv) kodifikálja, és annak helyébe lép, amelyet viszont az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 201., 88. o.) (a továbbiakban: 98/50 irányelv) módosított. A fenti irányelvekre a továbbiakban együttesen a szerzett jogokról szóló irányelvekként hivatkozom.

4. A hivatkozott irányelv 1. cikke annak hatályát szabályozza. Ennek értelmében:

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

c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. […]”

5. Az irányelv 2. cikke tartalmazza az egyes fogalom-meghatározásokat. A jelen indítvány szempontjából a következők bírnak jelentőséggel:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) átadó: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

c) a munkavállalók képviselői és a kapcsolódó kifejezések a nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselőit jelentik;

d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

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

[…]”

6. A 3. cikk „A munkavállalók jogainak védelme" című II. fejezet részét képezi. A 3. cikk (1) bekezdése értelmében az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

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.

7. A 3. cikk (3) bekezdése az átruházás esetén a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat fekteti le. Ennek értelmében:

Az első albekezdés nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához.

„Az átruházást követően a kedvezményezett 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.

Amennyiben 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 tagállamok megtehetik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházással érintett munkavállalók megfelelő képviselettel rendelkezzenek az új munkavállalók képviselőinek [helyesen: a munkavállalók új képviselőinek] kijelöléséig vagy megválasztásáig.

[...]"

8. Az irányelv 6. cikke a munkavállalói képviseletnek, illetve a munkavállalók képviselőinek jogállását és feladatait érinti az átruházást követően. A rendelkezés kimondja:

Amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, 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

„(1) Amennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része megőrzi autonómiáját, akkor az átruházás által érintett munkavállalói képviseletnek vagy a munkavállalók képviselőinek

képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

(2) 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."

A nemzeti jog

9. Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 67. cikke (1) bekezdésének vége értelmében:

„[a vállalkozáson belül] részleges választások szervezhetők a munkavállalók távozását vagy elbocsátását követően, illetve annak érdekében, hogy a munkaerő tekintetében bekövetkezett létszámemelkedés esetén a munkavállalók képviselőinek számát ehhez igazítsák. Kollektív szerződés előírhatja az annak érdekében szükséges intézkedéseket, hogy a vállalkozáson belül a munkaerő létszámában bekövetkezett jelentős csökkenés esetén a munkavállalók képviselőinek számát ehhez igazítsák. Ilyen rendelkezés hiányában e kiigazítás a vállalkozás és a munkavállalók képviselői közötti megállapodás tárgyát képezi. [nem hivatalos fordítás]"

A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

10. A 2008. augusztus 25-i, 5983/08. sz. határozatával az Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (La Línea de la Concepción önkormányzatának polgármesteri hivatala) bizonyos önkormányzati hatáskörbe tartozó közszolgáltatási koncessziók visszavételéről döntött. Különösen, a következő szolgáltatásokat ellátó koncessziós társaságok munkavállalóinak átvételére kerül sor: (i) az alapfokú közoktatási intézmények gondnoksága, (ii) az alapfokú közoktatási intézmények takarítása, (iii) közúti köztisztasági feladatok és (iv) egyes parkok és kertek fenntartása.

11. Az említett szolgáltatásokat mindeddig négy különböző, a magánszektorban működő társaság látta el. Az alapeljárásban alperesként részt vevő 20 magánszemély a szolgáltatások visszavételét megelőzően az átruházás által érintett munkavállalók képviselője volt.

12. Az érintett személyek által benyújtott kérelmekre adott válaszként az alperes önkormányzat 2008. szeptember 10-én megtagadta e személyek munkavállalói képviselői jogállásának elismerését. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a megtagadás indokolása a következő volt: „mivel az említett munkavállalók jelenleg az önkormányzat tényleges személyzeti állományába tartoznak, ezért a munkavállalók képviselőit úgy kell tekinteni, mint akiknek – a törvény által számukra biztosított garanciák

tiszteletben tartásától függetlenül – megszűnt a megbízatásuk."

13. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat azt is rögzíti, hogy az alapeljárás felperese, az UGT-FSP (az érintett munkavállalókat képviselő szakszervezet), ezt követően több alkalommal kért további magyarázatot az alperestől a döntést illetően. Ezután, 2008. november 13-án a szakszervezet keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social Único de Algeciras-hoz (szociális ügyekben illetékes bíróság, Algeciras), amelyben a bíróságot arra kérte többek közt, hogy állapítsa meg, a szóban forgó munkavállalói képviselők megbízatásukat – annak lejártáig – jogosultak megtartani.

14. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat meglehetősen röviden írja le a szolgáltatások visszavételét eredményező ügylethez vezető tényállást.

15. Csupán annyit állapít meg, hogy a különféle közszolgáltatási koncessziók önkormányzat általi visszavételét követően azokat a munkavállalókat, akik korábban a koncessziós társaságoknál álltak alkalmazásban, gyakorlatilag átvette személyzeti állományába az említett önkormányzati hivatal, azonban e munkavállalók ugyanazok, mint a korábbiak, ugyanazokat az állásokat töltik be, és ugyanazon feladatokat látják el, mint az említett visszavételt megelőzően, ugyanazokon a munkahelyeken, ugyanazon közvetlen feletteseik utasításainak megfelelően, a munkafeltételek alapvető változása nélkül, azzal az egyetlen különbséggel, hogy jelenleg legmagasabb szintű feletteseik az illetékes önkormányzati tisztségeket ellátó személyek (az önkormányzati képviselők vagy a polgármester).

16. Értelmezésem szerint a nemzeti bíróság a szóban forgó munkavállalók új munkáltató általi „személyzeti állományba való átvétele" alatt csupán azt érti, hogy az említett munkavállalók jelenleg az új munkáltató személyzetéhez tartoznak. Az előtte folyamatban lévő eljárás jelenlegi szakaszában nem kísérli meg, hogy megítélje, a szóban forgó munkavállalók milyen mértékben épültek be az új munkáltató személyi állományába.

17. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tér ki arra a kérdésre, hogy a nemzeti bíróság tett-e megállapítást a tekintetben, hogy a kérdéses szolgáltatásoknak megvalósult-e a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházása. Különösen nem rögzíti, hogy a szolgáltatások visszavételére irányuló megállapodás részeként történt-e tárgyi eszközök átruházása, illetve azt, hogy az említett szolgáltatások ellátása milyen mértékben igényelte ilyen eszközök használatát.

18. Mivel úgy ítélte meg, hogy az alapeljárásban az ítélet meghozatalához a 2001/23 irányelv 6. cikkében hivatkozott „autonómia" fogalmának értelmezése szükséges, a Juzgado de lo Social Único de Algeciras úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Teljesül-e az autonómia megőrzésének követelménye, amelyre a [2001/23/EK irányelv] 6. cikkének (1) bekezdése utal, olyan esetben (mint az alapeljárásbeli is), amikor különféle koncesszióknak az önkormányzat által történő visszavételét követően azokat a

munkavállalókat, akik az addigi koncessziós társaságoknál álltak alkalmazásban, gyakorlatilag átvette személyzeti állományába az említett önkormányzati hivatal, azonban e munkavállalók (kivétel nélkül) ugyanazok, mint a korábbiak, ugyanazokat az állásokat töltik be, és ugyanazon feladatokat látják el, mint az említett visszavételt megelőzően, ugyanazokon a munkahelyeken, ugyanazon közvetlen feletteseik utasításainak megfelelően, a munkafeltételek alapvető változása nélkül, azzal az egyetlen különbséggel, hogy jelenleg legmagasabb szintű feletteseik az illetékes önkormányzati tisztségeket ellátó személyek (az önkormányzati képviselők vagy a polgármester)?"

Előzetes megjegyzés

20. Ugyan az ügyészség bírálja a nemzeti bíróságot az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztése miatt (mivel álláspontja szerint a 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének jelentése teljesen világos), nem vitatja azonban az előzetes kérdés helytállóságát, illetve nem hivatkozik a kérdés elfogadhatatlanságára sem. Efelől nekem sincs kétségem. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nyilvánvalóan elfogadható.

Az „átruházás" fogalma a 2001/23 irányelv 1. cikke értelmében

19. Írásbeli észrevételt a Ministerio Fiscal (ügyészség), a spanyol kormány és az Európai Bizottság terjesztett elő. Mivel tárgyalás tartását nem kérték, arra nem került sor.

21. Ugyan a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés csak a 2001/23 irányelv 6. cikke értelmében vett munkavállalói képviselettel kapcsolatban felmerülő kérdésekre vonatkozik, némi figyelmet kell szentelni az 1. cikk értelmében vett „átruházás" fogalmának is.

Elemzés

22. Ennek két oka van. Először, a spanyol kormány írásbeli észrevételeiben megkérdőjelezi, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban körülírt esetben valójában az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás történt-e. A Bizottság javasolja, hogy a Bíróság eljárása során abból induljon ki, hogy ilyen átruházás történt. Másodszor, álláspontom szerint a 6. cikk (1) bekezdésében foglalt „autonómia" fogalmának helyes megértéséhez alapvető annak megértése, hogy az 1. cikk (1) bekezdésének b) pontjában mit

jelent az olyan gazdasági egység átruházása, amely megtartja „identitását”.

23. A spanyol kormány észrevételeiben részletesen utal a Bíróság azon kérdésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatára, hogy az irányelv szerinti átruházás mikor valósul meg, illetve mikor nem. Ez az érvelés értelmezésem szerint abból a feltételezésből indul ki, hogy annak meghatározása érdekében, hogy az átruházott vállalkozás a 6. cikk értelmében megőrzi-e autonómiáját, elegendő annak meghatározása, hogy a vállalkozás átruházására az 1. cikk (1) bekezdésének b) pontja értelmében került-e sor.

24. A következőkben megvizsgálom az említett két cikk közötti kapcsolatot. [3] Először azonban, mivel felmerült az a kérdés, hogy az alapeljárás tárgyát képező átruházás az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti átruházásnak minősül-e, ezt a kérdést vizsgálom meg.

25. Ennek során jelen indítványomban nem végzem el a Bíróság ítélkezési gyakorlatának átfogó áttekintését. Ezt a feladatot több főtanácsnok elvégezte már, legutóbb Mengozzi főtanácsnok a Klarenberg-ügyre vonatkozó indítványában. [4]

3 – Lásd a lenti 48. és azt követő pontokat.

4 – C-466/07. sz. ügyben 2009. február 12-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-803. o.) 20. és azt követő pontja.

26. Ehelyett röviden utalok a jogszabályokban, és különösen a Bíróság ítélkezési gyakorlatában felsorolt azon elemekre, amelyeket a nemzeti bíróságnak a tekintetben fennálló kétségei eloszlatása érdekében kell figyelembe vennie – amennyiben van ilyen kétsége –, hogy a jelen ügy tárgyát képező átruházásra vonatkozik-e az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja, így az vállalkozás átruházásának minősül-e. A 6. cikk szerinti autonómia kérdése csak a fenti kérdésre adott igenlő válasz esetén merül fel.

27. Általánosságban, a szerzett jogokról szóló irányelvek hatálya „kiterjed az összes esetre, amelyben szerződéses viszonyok keretében változás történik az üzlet működtetéséért felelős természetes vagy jogi személyben, aki a munkáltatói kötelezettségeket a vállalkozásnál dolgozó alkalmazottakkal szerződésben rögzíti”. [5] Az ilyen változás alapvető a vállalkozás 2001/23 irányelv szerinti átruházásának megvalósulásához. [6] Ez természetesen nem zárja ki, hogy vagyonátruházás útján a munkaügyi kapcsolatok a korábbi munkáltatóról új munkáltatóra szálljanak át, azonban az ilyen átruházás következményei kizárólag a nemzeti jog hatálya alá tartoznak.

5 – Különösen lásd a 324/86. sz. Tellerup-ügyben, ún. „Daddy's Dance Hall” ügyben 1988. február 10-én hozott ítélet (EBHT 1988., 739. o.) 9. pontját.

6 – A gazdaságosság érdekében a „vállalkozás” fogalmat használom itt és lent is, amely magában foglalja az üzlet, a vállalkozás, vagy az üzlet egy része fogalmakat is, és a szerzett jogokról szóló irányelvek hatálya alá tartozó átruházásra „az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházásként” utalok.

28. A Bíróság kimondta, hogy a szerzett jogokról szóló irányelvek arra irányulnak, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsák a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak. [7]

29. A „szerződés alapján történő átruházás" 2001/23 irányelv 1. cikke bekezdésének a) pontja szerinti megvalósulása vonatkozásában a Bíróság e fogalomnak rugalmas értelmezést adott az irányelv célkitűzésének teljesülése érdekében. [8] Ennélfogva úgy vélem, hogy az a tény, hogy a jelen ügyben megvalósult tulajdonosváltás és az irányítás változása a felelős polgármester által kibocsátott határozat következtében jött létre, önmagában nem akadálya az irányelv alkalmazásának.

30. A *Spijkers*-ügyben hozott ítéletében [9] a Bíróság kimondta, hogy az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás fennállása megállapításának döntő feltétele, hogy *identitását megőrző* gazdasági egység átruházásának kell megvalósulnia. Az említett ítélet szerint, amelynek szövegét a későbbi ítélkezési gyakorlat megismételte, „a szóban forgó műveletet jellemző összes ténybeli körülményt együttesen kell figyelembe venni, amelyek között szerepel az érintett vállalkozás vagy az üzlet típusa, az, hogy sor került-e tárgyi eszközök, azaz ingatlanok vagy ingóságok átruházására, a tárgyi eszközök értéke az átvétel időpontjában, 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." Ezek az elemek azonban „a szempontoknak csupán egy részét jelentik az összes felmerülő jelenség megítélése során, és emiatt nem lehet őket elszigetelten értékelni". [10]

31. A Bíróság által a Spijkers-ügyben lefektetett szempontok kiállták az idő próbáját. Figyelembe kell venni azonban az átruházott vállalkozás típusát is; és a különböző szempontok fontossága szükségszerűen a végzett tevékenységektől és az alkalmazott termelési, illetve üzemeltetési módszerektől függően változik. [11] A Schmidt-ügyben 1994-ben hozott ítélet óta [12] a Bíróságot számos alkalommal kérték, hogy foglalkozzon részletesen az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló kiszervezett tevékenységeket magában foglaló átruházás során felmerült kérdésekkel. A fenti

7 – Lásd a C-396/07. sz. Juuri-ügyben 2008. november 27-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-8883. o.) 28. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot. Lásd továbbá a 2001/23 irányelv (3) preambulumbekezdését.

8 – Lásd a C-458/05. sz., Jouini és társai ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7301. o.) 24. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

9 – A 24/85. sz. ügyben 1986. március 18-án hozott ítélet (EBHT 1986., 1119. o.).

10 – Uo. 11. és 13. pont.

11 – E vonatkozásban lásd a C-173/96. és C-247/96. sz., Hidalgo és társai egyesített ügyekben 1998. december 10-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-8237. o.) 31. pontját.

12 – C-392/92. sz. ügyben 1994. április 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-1311. o.).

kérdéseket érintő ítélkezési gyakorlatból a következő elvek vonhatók le.

32. Először is világos, hogy az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás abban az esetben is megvalósulhat, ha a kedvezményezett a közszférába tartozó szerv, [13] vagy ha a szóban forgó átruházás a magánszektorba kiszervezett szolgáltatásokat foglal magában. [14] A szerzett jogokról szóló irányelvek abban az esetben is alkalmazandók, ha a szóban forgó tevékenységek az átadó általános tevékenységi köréhez képest kiegészítő jellegűek, amelyek nincsenek kapcsolatban a vállalkozás céljával. [15]

33. Az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás létrejöttét az sem zárja ki, ha a korábbi ajánlatkérő valamely magánszektorban működő társaság vagy társaságok által előzőleg a nevében nyújtott szolgáltatásokat visszavesz. [16] Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a szóban forgó tevékenységek nem nyereségszerzésre irányulnak. Világos, hogy az ilyen tevékenységek a szerzett jogokról szóló irányelvek értelmében vett gazdasági tevékenységnek minősülnek. [17]

34. A Bíróság elismerte továbbá, hogy a Spijkers-ügyben lefektetett azon követelmény, mely szerint figyelembe kell venni a vállalkozás tárgyi eszközeinek átruházását, a kiszervezett tevékenységekkel kapcsolatos ügyekben valószerűtlen lehet. Ennek oka egyszerű. Az ilyen tevékenységeket végző vállalkozások valójában nem feltétlenül rendelkeznek tárgyi eszközökkel, vagy csak olyan eszközeik vannak, amelyek jelentősége elhanyagolható az általános tevékenységük gyakorlása mellett. A Schmidt-ügyben a Bíróság így kimondta, hogy „[a tárgyi eszközök] hiánya [nem zárja ki] az átruházás tényét”. [18] A Süzen-ügyben hozott ítéletében [19] megállapította, hogy „[k]ülönösen akkor, ha egy gazdasági egység bizonyos ágazatokban jelentős materiális vagy immateriális tényezők nélkül képes működni, egy ilyen egység azonosságának megőrzése a rá kihatással lévő műveletet követően is, elvileg nem függhet ezen erőforrások átruházásától.” [20]

35. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az eszközök minden egyes, kiszervezett szolgáltatásokat érintő átruházás esetében elveszítik jelentőségüket. A fenti 33. pontban áttekintett elv érvényesüléséhez szükséges, hogy a szóban forgó szolgáltatások munkaigényesek legyenek. Ezzel ellentétben, ha a szolgáltatás nyújtója által végzett tevékenységek jelentős eszközök és berendezések használatát követelik meg, így nem tekinthetők olyan tevékenységeknek, amelyek elsődlegesen a munkaerőtől függnek, az említett eszközök jelentős mértékű átruházásának hiánya arra

13 – Lásd a C-175/99. sz. Mayeur-ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7755. o.) 33. pontját, valamint a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének c) pontját.

14 – A fenti 12. lábjegyzetben hivatkozott Schmidt-ügyben hozott ítélet 20. pontja.

15 – Uo., 14. pont. Lásd még a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének c) pontját.

16 – 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.) 35. pontja.

17 – Lásd a fenti 13. lábjegyzetben hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 40. pontját.

18 – 16. pont. Meglehetősen nehéz valamely vállalkozás átruházását úgy értelmezni, hogy az a tárgyi eszközök tekintetében kevesebbet tartalmaz, mint az említett ügyben.

19 – C-13/95. sz. ügyben 1997. március 11-én hozott ítélet (EBHT 1997., I-1259. o.).

20 – 18. pont.

a következtetésre vezet, hogy az átruházott egység nem őrzi meg identitását. [21]

36. Hasonlóképpen, a szóban forgó átruházásnak minden esetben állandó jelleggel megszervezett gazdasági egységre kell irányulnia, amely a „személyek és erőforrások olyan szervezett csoportja, amely lehetővé teszi elkülönült célú gazdasági tevékenység kifejtését.” [22]

37. Nem zárja ki azonban valamely átruházás az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházásnak minősülését az a tény, hogy az érintett üzlet vagy vállalkozás tevékenységének végzése során használt eszközöket az ajánlatkérő az eredeti szolgáltatásnyújtónak átengedi, majd ezt követően az ajánlatkérő az átruházásra irányuló megállapodás részeként azokat a kedvezményezettnek átadja. [23] Nem alapvető, hogy a szóban forgó eszközöket az ajánlattevő, akár az átruházást megelőzően, akár azt követően, „saját üzleti célú felhasználására” vegye igénybe. [24]

38. Azon tény, miszerint az átruházás részeként az érintett üzlethez vagy vállalkozáshoz rendelt teljes munkaerő-állomány átadása megtörtént, lényeges szempont lehet, különösen azokban az esetekben, amelyekben – mint a jelenlegi ügyben is – a szóban forgó tevékenységek munkaigényesek. Megismétlem azonban, hogy ez sem lehet döntő. [25]

39. Világossá kell azonban tennem azt, hogy az érintett vállalkozások által használt eszközökre (ha van ilyen) való hivatkozás során azok a berendezések, gépek és/vagy felszerelések bírnak jelentőséggel, amelyeket a szóban forgó szolgáltatások nyújtása során ténylegesen használnak. 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.

40. Nem a Bíróság, hanem a nemzeti bíróság feladata, hogy a fent említett szempontok fényében elvégezze a tényállás szükséges értékelését, és megállapítsa, hogy az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás valósult-e meg. Amennyiben a nemzeti bíróság ezt az értékelést még nem végezte el, meg kell tennie a jelen indítvány további részében taglalt kérdések megvizsgálását megelőzően.

21 – A C-172/99. sz. Liikenne-ügyben 2001. január 25-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-745. o.) 39. és 42. pontja.

22 – Lásd a fenti 13. lábjegyzetben hivatkozott Mayeur-ügyben hozott ítélet 32. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot. Lásd még a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontját.

23 – A C-340/01. sz. Abler-ügyben 2003. november 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-14023. o.) 43. pontja.

24 – 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.) 41. pontja.

25 – Lásd La Pergola főtanácsnok fenti 19. lábjegyzetben hivatkozott Süzen-ügyre vonatkozó indítványának 10. pontját. Lásd még Cosmas főtanácsnok fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Hernández Vidal és társai ügyre vonatkozó indítványának 80. pontját.

Az „autonómia” fogalma a 2001/23 irányelv 6. cikke értelmében

41. Míg az „átruházásnak” a szerzett jogokról szóló irányelvek 1. cikkei értelmében vett fogalma jelentős mennyiségű ítélkezési gyakorlat tárgyát képezi, ez az első alkalom, hogy a Bíróságot az „autonómia” fogalmának értelmezésére kérik a 2001/23 irányelv 6. cikke értelmében vett munkavállalói képviselet összefüggésében.

42. Világos, hogy a munkavállalói képviselet szerepe lényeges a szerzett jogokról szóló irányelvek működésében, valamint általában az Európai Unió szociális politikájának szélesebb területén. Az ilyen képviselet alapvető „a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása” érdekében, amelyet az EK 137. cikk elő kíván segíteni, és amely az EK 136. cikkben hivatkozott „szociális partnerek közötti párbeszéd” részét képezi. [26]

43. Nem a szerzett jogokról szóló irányelvek a közösségi jogalkotó által elfogadott egyetlen olyan másodlagos jogszabályok, amelyekből e szerep fontossága kiderül. Különösen a 2002/14 irányelv rendelkezik a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlásáról „a vállalkozás […] tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról”, „a foglalkoztatásnak a vállalkozáson […] belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti”, és „az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek […]”. [27] Az említett irányelv 4. cikke bekezdésének c) pontja világossá teszi, hogy az ilyen tájékoztatás és konzultáció kiterjed a 2001/23 irányelv hatálya alá tartozó kérdésekre. [28]

44. A munkavállalók képviseletének fontossága szintén tükröződik a Bíróság ítélkezési gyakorlatában. A Maurissen-ügyben hozott

26 – Hasonló elveket tükröz, többek közt, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7., 17. és 18. cikke, amelyekre a 2001/23 irányelv (5) preambulumbekezdése is hivatkozik (lásd a fenti 3. pontot).

27 – Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) 4. cikke (2) bekezdésének a), b) és c) pontja.

28 – Lásd még az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EK tanácsi irányelvet (HL 1994. L 254., 64. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 232. o.), az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelvet (HL 2001. L 294., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 6. fejezet, 4. kötet, 272. o.), valamint a teljesség kedvéért az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelvet (HL 2003. L 207., 25. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 338. o.) és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvet (HL 1998. L 225., 16. o; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.).

ítéletében [29] a Bíróság kimondta, hogy „a szakszervezet tevékenységében való részvétel szabadságának joga a munkajog általános jogelve”. [30] A Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítéletében [31] a Bíróság pedig akként határozott, hogy a tagállamok kötelesek gondoskodni arról, hogy a nemzeti jogrendszer biztosítsa a munkavállalók képviselőinek megválasztását a 77/187 irányelv 6. cikkében (jelenleg 2001/23 irányelv 7. cikke) lefektetett, a vállalkozás átruházása esetén szükséges tájékoztatás és konzultáció lefolytatására. [32]

A 2001/23 irányelv átruházott vállalkozásokra történő alkalmazása

45. Annak érdekében, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható legyen az adott átruházásra, az átruházott vállalkozásnak, üzletnek vagy ezek egy részének – a fenti 26–39. pontban hivatkozott kritériumok alapján – *közvetlenül az átruházást követően kell identitását megőriznie*. Az irányelv azonban azt nem követeli meg, hogy az átruházott vállalkozást véglegesen kell így megőrizni. Csupán egyes különös rendelkezéseket állapít meg, amelyeket az új munkáltatónak az átruházás által érintett munkavállalók jogainak védelme érdekében be kell tartania.

46. Az új munkáltató által az átruházott egységben végrehajtott változtatások egy része csupán látszólagos is lehet. Amennyiben így van, ezeknek az érintett munkaerőre gyakorolt hatása – ha egyáltalán van ilyen – valószínűleg csekély. Más esetekben azonban a hatás mélyrehatóbb lehet. 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 képviselőik által betöltött szerep igen nagy, esetlegesen alapvető jelentőséggel bír. [33] E vonatkozásban lényeges, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése értelmében az átruházás által érintett munkavállalókra irányadó kollektív szerződésekben lefektetett feltételek az új munkáltatóra nézve az átruházástól számított legalább egy éven át kötelezőek.

29 – A C-193/87. és C-194/87. sz., Maurissen és European Public Service Union kontra az Európai Közösségek Számvevőszéke egyesített ügyekben 1990. január 18-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-95. o.).

30 – Uo., 21. pont.

31 – A C-382/92. sz. ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-2435. o.).

32 – Uo., 24. pont.

33 – Ebben az összefüggésben emlékezni kell arra, hogy az irányelv nem írja elő, hogy az átruházás által érintett munkavállalókat semmilyen körülmények között, soha nem lehet elbocsátani; valójában a 4. cikk (1) bekezdése kifejezetten kimondja, hogy „[e]z a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és amelyek a munkaerő tekintetében változásokat eredményeznek.”

47. Az említett irányelv 6. cikkében az autonómiáját megőrző vállalkozásra vagy üzletre történő utalást a fentiekben kifejtettek szerint kell értelmezni.

Azonos módon kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett „identitás” és a 6. cikkének értelmében vett „autonómia” fogalmát?

48. A spanyol kormány előadja, hogy az „autonómia” 2001/23 irányelv 6. cikkének értelmében vett fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az ugyanaz vagy egybeesik az átruházás azon fogalmával, amelyben az átruházással érintett gazdasági tevékenység „megőrzi identitását”, és amely ennélfogva az 1. cikk értelmében vett jelentőséggel bíró átruházásnak minősül.

49. Nem értek egyet ezzel az érveléssel.

50. A 6. cikk szövegéből egyértelmű, hogy a 6. cikk értelmében vett „autonómia” és az 1. cikk értelmében vett „identitás” jelentése nem lehet azonos. Ha másként lenne, nem lenne értelme sem a 6. cikk bekezdése első albekezdése bevezető szövegének („[a]mennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része *megőrzi autonómiáját*” [34]), sem a 6. cikk (1) bekezdése negyedik albekezdésében az arra a helyzetre való utalásnak, amikor egy vállalkozás *nem* őrzi meg autonómiáját. [35]

51. Nyilvánvaló, hogy azt a kérdés, miszerint valamely vállalkozás a 6. cikk értelmében megőrizte-e autonómiáját, azt követően kell megvizsgálni, *miután megállapításra került*, hogy az 1. cikk értelmében vett jelentőséggel bíró átruházás történt.

52. A fentiekből következően az „autonómia” fogalmát elkülönülten kell értelmezni. Azt nem lehet pusztán oly módon értelmezni, hogy jelentése azonos az 1. cikk (1) bekezdése b) pontjának értelmében vett „identitás” fogalmával.

53. Tegyük fel, hogy egy identitását megőrző vállalkozás átruházására kerül sor (és így az 1. cikk (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett jelentőséggel bíró átruházás valósul meg az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjával összefüggésben). Mi történik ezt követően? Úgy tűnik számomra, hogy nagyjából két lehetőség van. Az átruházást követően az átruházott egység feloszthető, és a kedvezményezett üzletébe olvasztható. Vagylagosan, a kedvezményezett vállalkozáson belül továbbra is azonosítható egységként folytatja működését.

34 – Kiemelés tőlem.

35 – E vonatkozásban lásd a fenti 4. lábjegyzetben hivatkozott Klarenberg-ügyben hozott ítélet 50. pontját. A hivatkozott pont vége egyértelműen mindkét helyzetre vonatkozik, amikor az átruházott gazdasági egység megőrzi autonómiáját (ezáltal a 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése alkalmazását váltja ki), és amikor nem (amelyre a 6. cikk (1) bekezdésének negyedik albekezdése vonatkozik).

54. Úgy tűnik számomra, hogy a 6. cikkben szereplő „autonómia" fogalmának meghatározását a fentieket figyelembe véve kell megközelíteni. Az előnyben részesített értelmezésnek azonban tükröznie kell a vállalkozás vagy üzlet működésében a munkavállalók képviselői által betöltött szerep alapvető fontosságát is.[36] Tükröznie kell a 2001/23 irányelv azon célját, hogy az átruházás által érintett munkavállalók „munkafeltételeit" (általánosságban), amennyire lehetséges és megvalósítható, az átruházás nem érinti. Tükröznie kell azonban a működtetés azon valóságos helyzetét, hogy az átruházást követően az új munkáltató szervezeti változtatásokat hajthat végre. Ennek eredményeképpen az átruházás által érintett munkavállalók önálló képviseletének megtartása már nem feltétlenül észszerű vagy megfelelő a munkaerő érdekeinek kifejezésére.

55. A Bizottság 1997. évi nyilatkozatában[37] kijelentette, hogy az autonómia követelménye akkor teljesül, ha az átruházott üzlet „továbbra is különálló működési egységként működik, ahelyett, hogy azt egy összetettebb szervezet olvasztaná magába" [nem hivatalos fordítás].[38] Ezzel csaknem azonos megközelítést alkalmazott a Bizottság 2007. évi jelentése,[39] amelyben a következő kitétel szerepel: „továbbra is különálló működési egységként működik, és nem olvasztja be őt egy összetettebb struktúra".[40]

56. A jelen ügyben előterjesztett írásbeli észrevételeiben a Bizottság némiképp teljesebb vizsgálatot javasol. A Klarenberg-ügyben hozott ítéletre[41] hivatkozva előadja, hogy az egység autonómiája megőrizésének megállapításához szükséges szempont az, hogy az átruházást követően fenntartja-e az átadó által az átruházott különböző termelési tényezőkre előírt külön szervezetet. Ezzel ellentétben az egység nem őrzi meg autonómiáját akkor, ha az átruházott termelési tényezők közötti függőségi és kiegészítő funkcionális kapcsolat (amely kapcsolat szükséges ahhoz, hogy az átruházott egység az átruházást követően megőrizze identitását) fenntartásának ellenére, a fenti tényezőket az átruházást követően új, eltérő szervezeti felépítésbe illesztették be.

57. A Bizottság szerint a fenti megközelítés van összhangban a 6. cikk céljaival. Ez a cikk a munkavállalók képviselői megbízatásának és feladatainak fenntartását az egység autonómiájának megőrzésétől teszi függővé, mivel ha az autonómia megszűnik, az érintett

36 – Lásd a fenti 42–44. pontot.

37 – A vállalkozások átruházása esetén a munkavállalók szerzett jogairól szóló, 1997. március 4-i bizottsági nyilatkozat (COM(97)85 végleges).

38 – 2.7. pont.

39 – A 2001/23 irányelvről szóló 2007. június 18-i bizottsági jelentés (COM(2007)334 végleges).

40 – Azt gondolom, nem kell jelentőséget tulajdonítani a szöveg apró változásának (legalábbis az angol nyelvben) a két bizottsági dokumentum között. Az említett dokumentumok francia nyelvi változatai, gyakorlati szempontból, azonosak.

41 – Hivatkozás a fenti 4. lábjegyzetben. Lásd a 47. és 48. pontot.

munkavállalók beleolvadnak az átvevő vállalkozás szervezetébe, a már létező munkaerő mellé, akik viszont már rendelkeznek saját munkavállalói képviselettel. Egyszerűen „értelmetlen, nem kívánatos eredményhez vezető és lehetséges konfliktusforrás" lenne, ha az ugyanolyan szolgáltatásokat ellátó és hasonló feladatokat végző munkavállalóknak különböző képviselőik lennének. Az is egyértelmű azonban, hogy a vállalkozásban a legmagasabb szintű vezetők egyszerű leváltása nem eredményez ilyen jellegű kérdéseket. Ennélfogva ez nem igazolja az érintett képviselők megbízatásának megszűnését sem.

58. A Bizottság előadja azt is, hogy az általa javasolt értelmezés szükséges annak érdekében, hogy a 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése a gyakorlatban érvényesüljön. Végeredményben valamely vállalkozás átruházása majdnem minden esetben együtt jár a legmagasabb szintű vezetők leváltásával.

59. Egy lényeges korlátozással egyetértek a Bizottsággal. Álláspontom szerint alapvető fontosságú, hogy a vizsgálat alkalmazása során figyelembe kell venni az érintett egységnek az átruházást követően kialakult valóságos szervezetét. A csupán látszólagos változtatás nincs kihatással erre a valóságos helyzetre. Ugyanígy nincs hatása az olyan kisebb változtatásnak sem, amely a szervezeti felépítést érdemben nem befolyásolja. Ha azonban a változtatás, legyen az látszólagos vagy kisebb, alkalmas arra, hogy az átruházott egység autonómiáját aláássa, a gátlástalan munkáltató könnyen megfoszthatná az átruházás által érintett munkavállalókat a folyamatos képviseletben rejlő előnyöktől. Ez viszont ellentétes lenne a 2001/23 irányelv szellemével és céljával.

60. A spanyol kormány előadja, hogy az átruházást követően az autonómia megőrzésének megítélése során figyelembe kell venni az érintett képviselőket megválasztó munkaerő azonosságát. Másként fogalmazva, ahogyan ezt az érvet értem, ahol a munkavállalók azonosítható csoportja az átruházás előtt munkavállalói képviselőket választott, és ez a csoport az átruházást követően különálló egység marad, ésszerűen levonható az a következtetés, hogy az autonómia fennmarad.

61. Egyetértek abban, hogy ez a szempont a gyakorlatban hasznos lehet, amennyiben azt kellő óvatossággal alkalmazzák. Nem volna helyes például teljes azonosságot elvárni. A spanyol kormány szerint a munkavállalói képviselők megbízatásának idejére vonatkozó nemzeti szabály négy évre történő választást ír elő.[42] Több esetben is előfordulhat, hogy az érintett munkavállalók csoportjának összetétele a vállalkozás átruházásának idejére már

42 – A munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény 67. cikkének (3) bekezdése.

megváltozott, ha nem is a felismerhetetlenségig, de legalábbis jelentős mértékben.

62. A fenti észrevételek elegendőek a nemzeti bíróság által feltett kérdés, nevezetesen annak megválaszolásához, hogy mit kell érteni a 2001/23 irányelv 6. cikkében szereplő „autonómia" fogalma alatt. Annak érdekében azonban, hogy a nemzeti bíróságnak hasznos választ adjunk, valamint azért, hogy a spanyol kormány által előadott számos elemet megfelelőképpen megvizsgáljuk, a 6. cikket teljes egészében kell figyelembe venni: különös tekintettel azokra a körülményekre, amelyek esetében az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházást követően a munkavállalók képviselete fennmarad, és ahol fennmarad, az milyen feltételekkel történik.

A 6. cikk szerkezete

63. A 2001/23 irányelv 6. cikke öt részre tagolódik (amelyek közül az első négy a 6. cikk (1) bekezdésének albekezdései, míg az ötödik a 6. cikk (2) bekezdése). Az első rész arra az esetre vonatkozik, ha a vállalkozás az átruházást követően megőrzi autonómiáját. Ekkor „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" (a 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdéséből). Másként fogalmazva, amennyiben a vállalkozás megőrzi autonómiáját, a korábbi állapot (status quo) marad fenn. Az átruházás által érintett munkavállalók az átruházást követően, az ilyen képviseletre vonatkozó nemzeti szabályok alapján pontosan ugyanolyan képviselettel rendelkeznek, mint az átruházás előtt.

64. Erre a részre azonban két kivétel is vonatkozik. Ezek közül az első magukból a 6. cikk bekezdésének első albekezdésében található kifejezésekből adódik: „feltéve, hogy a munkavállalói képviselet létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak". Ezt a kivételt később érintem. [43]

65. A második rész szintén az első rész alóli kivételt tartalmaz. Ez arra az esetre alkalmazandó, ha a vonatkozó nemzeti rendelkezések vagy az érintett tagállam gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján „fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához" (a 6. cikk (1) bekezdésének második albekezdéséből). Az első

43 – Lásd a lenti 70. és 74. pontot.

albekezdés rendelkezései ebben az esetben nem alkalmazandók. Ennek oka nyilvánvaló. Mivel az érintett munkavállalókról újonnan kinevezett képviselők fognak gondoskodni, a korábbi képviselők jogállásának és feladatainak fenntartására már nincs szükség. Az első részben lefektetett ügyviteli követelmény így nem teljesül.

66. A harmadik rész csak az átadó fizetésképtelensége esetén merül fel. Ilyenkor a tagállamok „megtehetik" a szükséges lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházást követően a munkavállalók megfelelő képviselettel rendelkezzenek a munkavállalók új képviselőinek kijelöléséig vagy megválasztásáig (a 6. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdéséből). Mivel a nemzeti bíróság előtti alapeljárásban a fizetésképtelenség kérdése nem merül fel, ezt tovább nem taglalom.

67. A negyedik rész arra az esetre vonatkozik, ha az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját. Ebben az esetben 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 6. cikk (1) bekezdésének negyedik albekezdése).

68. Eddig a pontig a 6. cikk szerkezete világos. A fizetésképtelenség eseteit félretéve, az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházást magában foglaló esetekben az átruházás által érintett munkavállalóknak az átruházást követően is képviselettel kell rendelkezniük. Ez a képviselet létrejöhet (i) a már fennálló képviselet „továbbvitele" útján (ahol a vállalkozás megőrzi autonómiáját és az új képviselethez szükséges feltételek nem állnak fenn), vagy (ii) (ahol ezek a feltételek fennállnak) új képviselet útján, vagy (iii) (ahol a vállalkozás nem őrzi meg autonómiáját) „késleltetett működés" formájában, amely által a munkavállalók megfelelő képviselete továbbra is fennmarad azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges.

69. Bizonyos esetekben azonban a védelem alacsonyabb szintje látható.

70. Az ötödik rész a 6. cikk (2) bekezdésében körülírt helyzetre vonatkozik. Akkor alkalmazandó, ha a munkavállalók képviselőinek megbízatása az „átruházás következtében" megszűnik. Ilyen körülmények között a tagállamok kötelesek annak biztosításáról gondoskodni, hogy az átruházás által érintett munkavállalók képviselői továbbra is jogosultak legyenek arra a védelemre, amelyet a nemzeti jog vagy gyakorlat biztosít. Az olyan körülmények, amelyek fennállása esetén a fenti rendelkezés alkalmazandó, például a 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében található kivétel, amely a munkavállalói képviselet továbbvitelét „a munkavállalói képviselet

létesítésére vonatkozó feltételek fennállásának" követelményétől teszi függővé.

71. Erre a rendelkezésre azért van szükség, mert a szerzett jogokról szóló irányelvek célja az (volt), hogy a tagállamok munkajogát csak részben közelítse.[44] Tekintve a tagállamok e területre vonatkozó joga és gyakorlata közötti nagy különbségeket, bármi mást lehetetlen lett volna elérni. Ez tükröződik például a 2001/86 irányelv[45] (5) preambulumbekezdésében, amely a „tagállamoknak, a munkavállalók képviselőinek a döntéshozatalban történő részvételének módja tekintetében meglévő szabályaik és gyakorlatuk nagy változatosság[ára]" utal.

72. Ennek eredményeképpen a 2001/23 irányelv különböző helyzetekben eltérő módon alkalmazandó – különösen akkor, ha, mint a jelen ügyben is, az átruházásban érintett egyik fél közintézmény. Így a Mayeur-ügyben a Bíróságot annak a helyzetnek a megítélésére kérték, amelyben a tevékenységeket egy állami szektorban működő munkáltató vette át, és ez az alapeljárás felperesének elbocsátásához vezetett. A Bíróság megállapította, hogy az irányelv alkalmazandó az átruházásra. Azt nem mondta ki azonban, hogy ahol a nemzeti jog előírja a munkaszerződések megszüntetését a magánszektorból az állami szektorba történő átruházás esetén, az ilyen rendelkezés teljesen összeegyeztethetetlen a 77/187 irányelvvel. Ehelyett kimondta, hogy az említett jogszabály végrehajtása folytán történt elbocsátás a munkafeltételek lényeges megváltozásának minősül a jelenlegi 2001/23 irányelv 4. cikkének bekezdése értelmében, amely azt eredményezi, hogy az elbocsátást az új, állami szektorba tartozó munkáltató tevékenysége következményének kell tekinteni.[46]

73. Hasonlóképpen, a Delahaye-ügyben,[47] ahol a munkavállaló keresetét a magánszektorból az állami szektorba tartozó munkáltatóhoz történő átruházásra vonatkozó nemzeti jogszabályok alapján lecsökkentették, a Bíróság, miután megjegyezte, hogy a 77/187 irányelv nem zárja ki azon nemzeti jogszabályok alkalmazását, amelyek megengedik a magánjog által szabályozott munkaszerződések megszüntetését abban az esetben, ha valamely tevékenységet a közjogi jogi személyre átruháznak; úgy folytatta, hogy ugyanerre a következtetésre kell jutni akkor is, ha a közalkalmazottak jogállására vonatkozó nemzeti szabályozás alkalmazása az átadással

44 – Lásd, a 77/187 irányelv vonatkozásában, többek közt, a fenti 5. lábjegyzetben hivatkozott „Daddy's Dance Hall" ügyben hozott ítélet 16. pontját és a C-4/01. sz., Martin és társai ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12859. o.) 41. pontját. A 2001/23 irányelv vonatkozásában lásd a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Juuri-ügyben hozott ítélet 23. pontját.

45 – Hivatkozás a fenti 28. lábjegyzetben.

46 – 56. pont.

47 – A C-425/02. sz. ügyben 2004. november 11-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-10823. o.).

érintett munkavállalók díjazásának csökkentésével jár. [48]

74. Csakúgy, ahogyan az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházás által érintett munkavállalók díjazásának csökkentésével, vagy megfelelő garanciák mellett történő elbocsátásukkal járó nemzeti jogszabályok nem feltétlenül összeegyeztethetetlenek a 2001/23 irányelvvel, az irányelv az olyan nemzeti jogszabályok alkalmazását sem zárja ki, amelyek, közvetlenül, vagy közvetve a munkavállalói képviseleti rendszer „továbbvitelének" megakadályozásához vezetnek. Értelmezésem szerint például ez a helyzet néhány nemzeti jogrendszerben, amelyekben az állami szektorban dolgozó munkavállalók képviseletére vonatkozó rendelkezések eltérnek a magánszektorban dolgozó munkavállalókra vonatkozó rendelkezésektől. Ez a cél húzódik meg a 6. cikk (1) bekezdése első albekezdésének végén megfogalmazott kivétel mögött.

75. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az ilyen helyzetben az érintett munkavállalók teljesen védelem nélkül maradnak. A 6. cikk (2) bekezdése biztosítja, hogy ez ne fordulhasson elő. Az adott esetben a védelem pontos terjedelme, illetve a vonatkozó rendelkezések alkalmazandósága azonban a tagállamok jogszabályaira és/vagy gyakorlatára tartozik.

76. A spanyol kormány által előadott két további érvre kell még kitérni.

48 – 32. és 33. pont.

A munkaerő kétszeres képviselete

77. Először, a spanyol kormány azzal érvel, az „autonómia" 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti fogalmának olyan értelmezése, amely azt eredményezné, hogy a munkavállalók jelenlegi képviselete fennmarad, a jelen ügyben „kettős képviseletet" hozna létre az új munkáltató munkaerő állományában. Tekintve, hogy a jelenlegi munkaerő állomány már megfelelő képviselettel rendelkezik, ez súlyos gyakorlati problémához vezet. Ez az eredmény ennélfogva nem fogadható el.

78. Amennyiben a tényállásra a 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése vonatkozik, az ilyen kettős képviselet a 6. cikk (1) bekezdése alkalmazásának elkerülhetetlen következménye; így a munkáltatónak egyszerűen el kell fogadnia azt.

79. Ha azonban a tényleges helyzet az, hogy a 6. cikk (1) bekezdése második vagy negyedik albekezdésének, vagy a 6. cikk (2) bekezdésének a rendelkezései alkalmazandók, a kettős képviselet vagy fel sem merül, vagy ha igen, annak időtartama viszonylag rövid.

80. A spanyol kormány első érvét így el kell utasítani.

Hátrányos megkülönböztetés és az egyenlő bánásmód elve, a szakszervezeti tevékenységben való részvétel joga és a kedvezményezett érdekei tekintetbe vételének szükségessége

81. Másodszor, a spanyol kormány szerint, ha feltételezzük, hogy a jelen ügyben az autonómia fennmarad, ez hátrányos megkülönböztetést eredményezne az új munkáltató korábbi munkaerő-állományában a munkavállalók képviselői és a szakszervezet képviselői vonatkozásában. Az átruházásból eredő új választások hiánya az új munkáltatónál szervezeti kiegyensúlyozatlansághoz vezethet, ami nemcsak az egységen belül már képviselettel rendelkező szakszervezet, hanem az érintett munkaerő állomány törvényes képviseletének a hátrányára is válna. Ez a kiegyensúlyozatlanság ellentétes lenne az egyenlő bánásmód elvével, és csorbítaná a közösség korábbi munkaerő állománya törvényes képviseletének a szakszervezeti tevékenységben való részvétellel kapcsolatos szabadságát. Ezen kívül, ez az eredmény nem lenne tekintettel az új munkáltatónak okozott abból eredő gazdasági kárra sem, hogy az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek – az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kifejezése szerint – „munkaidő-kedvezményt" kell biztosítani, amely alatt szakszervezeti tevékenységüket folytathatják. [49]

82. A fenti érvet nem fogadom el.

83. Igaz, hogy a 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első albekezdésének az átruházás által érintett munkavállalókra történő alkalmazása – a spanyol kormány kifejezése szerint – bizonyos fokú „szervezeti kiegyensúlyozatlansághoz" vezethet az új munkáltató szervezetén belül. Az említett munkavállalók képviseletének továbbvitele valóban hozzájárulhat az új munkáltatónál korábban alkalmazott munkaerő-állomány képviseletével kapcsolatos adminisztratív terhekhez.

84. Ezt a hatást azonban a 2001/23 irányelv mint egész összefüggésében kell tekinteni, amelynek elsődleges célja, ahogyan azt már felidéztem, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak. [50] Az irányelv alapján az átruházás eredményeképpen nem csak a munkavállalók képviseletére vonatkozó jogokat, hanem az átruházott egység munkaerő-állományának alkalmazásával kapcsolatos feltételeket is átviszik az új munkaügyi kapcsolatokba. Ezek a munkafeltételek (egészben vagy részben) jobbak vagy rosszabbak is lehetnek, mint az új munkáltató

49 – A Bizottság szerint a munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény 68. cikke előírja, hogy a munkavállalók képviselőinek havonta, az érintett vállalkozás méretétől függően, munkaidő-kedvezményt kell biztosítani. A 100 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetében például ez a keret 15 óra. A 751 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetében a keret 40 óra.

50 – Lásd a fenti 28. pontot.

korábbi munkaerő-állományára vonatkozóak. Némi kiegyensúlyozatlanság elkerülhetetlenül felmerülhet. Ez azonban nem a 2001/23 irányelv 6. cikkének ((1) bekezdésében rejlő jogellenesség eredménye, hanem az irányelv mint egész működéséé.

85. Az állítólagos hátrányos megkülönböztetésre és az egyenlő bánásmód elvének megsértésére vonatkozó beadványt illetően, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód elve, illetőleg a hátrányos megkülönböztetés tilalma megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektíve nem igazolt. [51]

86. Az összehasonlíthatósággal kapcsolatos kérdések vizsgálata során a Bíróság kimondta, hogy a kérdéses helyzeteket jellemző valamennyi tényezőt figyelembe kell venni. [52] E tényezőket, és így e helyzetek hasonló jellegét „főként a szóban forgó különbségtételt létrehozó közösségi aktus tárgyának és céljának fényében kell meghatározni és értékelni." [53]

87. Jelen esetben az ilyen különbségtétel, ha egyáltalán felmerül, a 2001/23 irányelv végrehajtásának összefüggésében és annak elsődleges célja fényében valósul meg. Ebben az összefüggésben úgy tűnik számomra, hogy valójában nem történt hátrányos megkülönböztetés, és az egyenlő bánásmód elve sem sérült. Az érintett munkavállalók két csoportja nincs összehasonlítható helyzetben a vonatkozó közösségi politika szempontjából. E politika alkalmazásának eredményeképpen ugyanazon vállalkozáson belül két különböző helyzetet kell létrehozni. Az elsőt azok az új munkavállalók alkotják, akik munkafeltételei a törvény erejénél fogva átruházásra kerültek. A másodikat a korábban létező munkaerő állomány alkotja. Az eltérő szabályok alkalmazása igazolható.

88. Még akkor is, ha a szóban forgó két helyzet összehasonlítható lenne, álláspontom szerint a fenti helyzetekben kialakult különbség a 2001/23 irányelv azon céljának fényében objektív módon igazolható, hogy amennyire lehetséges és megvalósítható, biztosítani kell, hogy az új munkavállalók az átruházás következtében ne kerüljenek hátrányos helyzetbe.

89. A meglévő munkaerő-állomány szakszervezeti szabadságának megsértésére alapított érvet illetően a Bíróság valóban kimondta, hogy ez a szabadság a „munkajog általános alapelve". A spanyol kormány által előadott érvelésben azonban nem találok semmi arra utalót, hogy a körülírt körülmények között ez

51 – Lásd, például, a C-344/04. sz., IATA és ELFAA ügyben 2006. január 10-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-403. o.) 95. pontját és a C-173/07. sz. Emirates Airlines-ügyben 2008. június 10-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5237. o.) 39. pontját.

52 – Lásd a C-127/07. sz., Arcelor Atlantique és Lorraine és társai ügyben 2008. december 16-án hozott ítélet (EBHT 2008., I-9895. o.) 25. pontját.

53 – Uo., 26. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

a jog ténylegesen vagy nem igazolható módon megsérülne.

90. Az új munkáltatónak okozott esetleges károkkal kapcsolatos érvelést illetően, miközben igaz, hogy a Bíróság elismerte, hogy az új munkáltató érdekeit is figyelembe kell venni, [54] álláspontom szerint azonban ezt a megközelítést nem lehet az irányelv kizárólagos értelmezési elvének tekinteni oly módon, hogy az ellentétben álljon a rendelkezések világos szövegével és hatékony érvényesülésével.

A nemzeti bíróság előtt folyamatban lévő alapeljárásra történő alkalmazás

91. Természetesen a nemzeti bíróság feladata, hogy a Bíróság jelen ügyben hozott ítéletében lefektetett elveket az előtte folyamatban lévő alapeljárás tényállására alkalmazza, különös tekintettel a vonatkozó nemzeti jogszabályokra és gyakorlatra.

54 – A C-499/04. sz. Werhof-ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-2397. o.) 31. pontja.

92. A következő kérdések azonban valószínűleg lényegesek az autonómia nemzeti bíróság által elvégzendő értékeléséhez:

– az átruházás által érintett munkavállalók által végzett feladatok és szolgáltatások folyamatossága;

– az a mérték, amennyire az átruházás által érintett munkavállalók a kedvezményezett vállalkozásban (jelen esetben az önkormányzatban) alkalmazásukat tekintve továbbra is elkülönült működési egységet alkotnak;

– az a mérték, amennyire a szóban forgó munkavállalók közvetlen felettesei ugyanazok maradnak;

– az a mérték, amennyire a szóban forgó képviselőket megválasztó munkavállalók köre azonos marad (a fenti 61. pontban említett okok miatt azonban ezt a szempontot kiterjesztően kell alkalmazni);

– az a mérték, amennyire az átruházást követően a kedvezményezett által megvalósított jelentős átszervezés az átruházott egység szervezeti és pénzügyi önállóságának elveszítéséhez vezetett.

93. Hangsúlyozni kívánom viszont, hogy a nemzeti bíróságnak nem kell figyelembe vennie a kedvezményezett által az átruházás követően végrehajtott csupán kisebb mértékű átszervezést. A munkavállalók által a munkavégzésre használt telephely áthelyezése például önmagában nem valószínű, hogy jelentős hatást gyakorol az autonómia megőrzésére. Ugyanez vonatkozik abban az ügyfélkörben bekövetkezett változásra, akik számára az átruházás által érintett munkavállalók feladataikat teljesítették.

94. Hasonlóképpen figyelmen kívül kell hagyni az átruházás által érintett munkavállalók közvetlen feletteseinek személyében bekövetkezett változást. Amint azt a Bizottság helyesen megállapította, az ilyen jellegű változások jóformán elkerülhetetlenek az irányelv szempontjából jelentőséggel bíró átruházásokat követően.

95. Végül, a spanyol kormány előadta, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény 67. cikkének bekezdésében lefektetett szabályok [55] szerint az átruházás által érintett munkavállalók képviseletére nem a 2001/23 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első, hanem a második albekezdése vonatkozik. Előfordulhat, hogy ezen szabályok alkalmazásának az lesz az eredménye, hogy „fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához." A nemzeti bíróság feladata annak megítélése, hogy valóban ez-e a helyzet.

55 – Lásd a fenti 9. pontot.

Végkövetkeztetések

96. A fenti megfontolásokra tekintettel véleményem szerint a Bíróságnak a Juzgado de lo Social Único de Algeciras által feltett kérdést a következőképpen kell megválaszolnia:

„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 6. cikkének (1) bekezdése értelmében valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek részei akkor őrzik meg autonómiájukat, ha az egység az átruházást követően fenntartja az átadó által az átruházott különböző termelési tényezőkre előírt külön szervezetet. Ezzel ellentétben, az egység nem őrzi meg autonómiáját akkor, ha az átruházott termelési tényezők közötti függőségi és kiegészítő funkcionális kapcsolat fenntartásának ellenére a fenti tényezőket az átruházást követően új, eltérő szervezeti felépítésbe illesztették be. A vizsgálat alkalmazása során figyelembe kell venni az érintett egységnek az átruházást követően kialakult valóságos szervezetét."