YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. január 19.[1]

C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH (C-680/15),
Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (C-681/15)
kontra
Ivan Felja,
Vittoria Graf

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek)

„Előzetes döntéshozatal — 2001/23/EK irányelv — A 3. cikk (1) és (3) bekezdése — A munkavállalók jogainak fenntartása vállalkozásátruházás esetén — Kollektív szerződés, valamint annak a vállalkozás átruházását követően történt módosításai által előírt munkafeltételekre utaló, munkaszerződésbe foglalt kikötés”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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[2] 3. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 16. cikkének értelmezésére vonatkoznak.

2. E kérelmeket az Ivan Felja és Vittoria Graf (a továbbiakban: felperesek) és az Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és az Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (a továbbiakban: Asklepios) között, kollektív szerződés alkalmazása tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő.

3. A 2006. március 9-i Werhof-ítéletet (C-499/04, EU:C:2006:168, a továbbiakban: Werhof-ítélet) és a 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítéletet (C-426/11, EU:C:2013:521, a továbbiakban: Alemo-Herron és társai ítélet) követően a jelen ügyben felmerülő általános problémakör az, hogy a kedvezményezett munkáltató az üzletátruházást követően köteles-e az ezen átruházást követően létrejött kollektív szerződésekből eredő munkafeltételeket biztosítani.

4. A fent hivatkozott ítéletek, valamint a jelen ügy sajátossága abban áll, hogy a kollektív szerződéseknek a munkáltató és az annak munkavállalói közötti kapcsolatokban történő alkalmazása annak eredménye, hogy a munkaszerződések ezekre a szerződésekre utalnak.

5. A munkaszerződések tehát kétféle utaló kikötést tartalmazhatnak: statikus vagy dinamikus jellegűt.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.

6. Ezek a kikötések statikusan vagy dinamikusan alkalmazandóak aszerint, hogy azok csak egy hatályban lévő meghatározott kollektív szerződésre vagy e szerződésnek a jövőbeli módosításaira is utalnak.

7. A statikus kikötések így egy konkrét kollektív szerződésre – annak csak az átruházás napján hatályos változatára – hivatkoznak.

8. Ugyanakkor, ha munkaszerződés felei dinamikus kikötést foglalnak ebbe a szerződésbe, akkor abban állapodnak meg, hogy a köztük fennálló munkaviszonyra vonatkozó bizonyos anyagi jogi rendelkezések dinamikusan erednek valamely külső jogi szabályozásból és a jövőben folyamatosan változnak. Az alkalmazandó munkafeltételek tehát megfelelnek az illetékes szervezetek által időről időre újratárgyalt kollektív szerződéseknek.

9. A kikötések e típusának munkaszerződésekbe foglalása a német jog vonatkozásában az arra irányuló törekvéssel magyarázandó, hogy a munkavállalók jogait attól függetlenül biztosítani kívánják, hogy azok szakszervezeti tagok-e, vagy sem.

10. Ezek az utaló kikötések tehát lehetővé teszik azon munkáltatók számára, amelyek az ágazati kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetség tagjai, hogy ezt a kollektív szerződést a szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalók tekintetében is alkalmazzák.

11. Ezek az utaló kikötések azon munkáltatók számára is, amelyek nem tagjai az ágazati kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek, lehetővé teszik azt, hogy önként alkalmazzák ezt a kollektív szerződést a (szakszervezeti tagsággal rendelkező és nem rendelkező) munkavállalók tekintetében.

12. A jelen ügyben ez utóbbi típusú helyzetről van szó: egy olyan átadó, aki nem tagja a kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek, úgy dönt, hogy a munkavállalóival fennálló munkaszerződésekbe belefoglal egy, az ezen kollektív szerződésre utaló kikötést. Ez az utaló kikötés dinamikus jellegű, mivel az az említett kollektív szerződés jövőbeni módosításaira is vonatkozik.

13. Az átadó üzletének átruházását követően a kedvezményezett úgy véli, hogy ő nem köteles a kollektív szerződésnek az átruházást követően történt módosításaiból eredő munkafeltételeket biztosítani.

14. A Bíróságtól annak megállapítását kérik, hogy ilyen körülmények között a 2001/23 irányelvvel ellentétes-e az utaló kikötés dinamikus jellege. Másképpen fogalmazva, ezzel az irányelvvel ellentétes-e az, hogy a kedvezményezett köteles a munkaszerződésekben hivatkozott kollektív szerződések jövőbeli módosításaiból eredő munkafeltételeket biztosítani?

15. A jelen indítványban igenlő választ adok erre a kérdésre.

I – Jogi háttér

A – *Az uniós jog*

16. A 2001/23 irányelv1. cikke (1) bekezdésének a) pontja, amely a 77/187/EGK irányelv[3] helyébe lép, és annak szövegét egységes szerkezetbe foglalja, előírja:

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

17. Ezen irányelv 3. cikke kimondja:

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

[…]

(3) 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.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

[…]”

18. Az említett irányelv 8. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”

B – *A német jog*

19. A Németországi Szövetségi Köztársaságban az üzletátruházás esetén fennálló jogokat és kötelezettségeket a Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) 613a. §-a szabályozza, amelynek (1) bekezdése a következőképpen szól:

„Egy üzlet vagy üzletrész jogügylettel történő átruházása időpontjában fennálló, munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átruházás tényéből eredően a jogutódra szállnak át. Amennyiben e jogokat és kötelezettségeket kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás rögzíti, azok az új munkáltató és a munkavállaló közötti munkaszerződés szerves részét képezik, és azokat az átruházást követő évben a munkavállaló hátrányára módosítani nem lehet. A második mondat nem alkalmazandó, amennyiben a jogokat és kötelezettségeket az új munkáltató tekintetében más kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás szabályozza. A második mondatban foglalt egyéves határidő

3 — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 1977. február 14-i tanácsi irányelv (HL 1977. L 61., 26. o.).

leteltét megelőzően a jogokat és kötelezettségeket csak akkor lehet módosítani, ha a kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás már nem hatályos, vagy az új munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján alkalmazandó egyéb kollektív szerződés nem tartalmaz mindkét félre kötelező rendelkezéseket.”

II – Az alapjogvita és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

20. Az egyik felperest 1978-tól gondnokként/kertészként, a másik felperest 1986-tól gondozóként foglalkoztatták a dreieich-langeni (Németország) kórházban. Miután az offenbachi járás (Németország), egy területi önkormányzat, a kórházat 1995-ben egy magánjogi GmbH-ra (korlátolt felelősségű társaság) ruházta át, az üzlet felpereseket foglalkoztató része 1997-ben a KLS Facility Management GmbH vállalkozásra (a továbbiakban: KLS FM) szállt át.

21. A KLS FM, amely egyetlen munkáltatói szervezetnek sem volt tagja, egyéni szerződésben arról állapodott meg a felperesekkel, hogy a munkaviszonyukra – akárcsak korábban – a Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (közigazgatási szervek és vállalkozások munkavállalóinak szövetségi kollektív szerződése, a továbbiakban: BMT-G II) és az azt kiegészítő, módosító és annak helyébe lépő kollektív szerződések alkalmazandók.

22. A KLS FM később az Asklepios cégcsoport tagjává vált. Ehhez a cégcsoporthoz számos, a kórházi szektorban működő vállalkozás tartozik.

23. 2008. július 1-jén az üzlet felpereseket foglalkoztató része a KLS FM-ről a cégcsoport másik társaságára, az Asklepiosra szállt át. Ez utóbbit sem kötötte, illetve köti a BMT-G II, az azt 2005. október 1-je óta felváltó Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (közszolgálati kollektív szerződés, a továbbiakban: TVöD), sem pedig a Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (az ebben a tekintetben kötött áthidaló kollektív szerződés, a továbbiakban: TVÜ-VKA) valamely munkáltatói szervezetben fennálló tagsága miatt.

24. A felperesek annak bíróság általi megállapítását kérték, hogy munkaviszonyukra a TvöD és azt azt kiegészítő kollektív szerződések rendelkezései, valamint a TVÜ-VKA rendelkezései a mindenkor hatályos változatukban, tehát dinamikusan alkalmazandók.

25. Az Asklepios azt állította, hogy a 2001/23 irányelvvel és a Charta 16. cikkével ellentétes az a jogkövetkezmény, amit a nemzeti jog a munkaszerződésben hivatkozott közszolgálati kollektív szerződések rendelkezéseinek dinamikus alkalmazása esetén előír. Véleménye szerint az átruházást követően a munkaszerződésben lefektetett és az e szerződésben a munkaviszonnyal kapcsolatban említett kollektív szerződésekből következő munkafeltételeknek pusztán statikus alkalmazására kerülhet sor.

26. Az alsóbb fokú bíróságok helyt adtak a felperesek kereseti kérelmeinek.

27. A felülvizsgálati kérelmet elbíráló Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„I.

1) Ellentétes-e a 2001/23/EK irányelv 3. cikkével az olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a vállalkozás vagy üzlet átruházása esetén az átadó és a munkavállaló által szabadon és a munkaszerződésben egyedileg lefektetett minden munkafeltétel változatlan formában átszáll a kedvezményezettre, mintha egyedi szerződésben maga állapodott volna meg a munkavállalóval e feltételekben, ha a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára?

2) Ha az első kérdésre összességében vagy az átadó és a munkavállaló közötti munkaszerződésből eredő, egyedileg lefektetett munkafeltételek bizonyos csoportja tekintetében igenlő választ kell adni:

Az következik-e a 2001/23/EK irányelv 3. cikkének alkalmazásából, hogy azok a kedvezményezettre változatlan formában nem szállnak át, hanem az átadó és a munkavállaló által szabadon lefektetett bizonyos munkafeltételeket kizárólag a vállalkozás vagy üzlet átruházása miatt módosítani kell?

3) Ha a Bíróság által az első és második kérdésre adott válaszok alapján nem száll át változatlan formában a kedvezményezettre valamely egyedi szerződésben egyedileg rögzített olyan hivatkozás, amely alapján valamely kollektív szerződés bizonyos, mindenkori hatályos rendelkezései a felek szabadon megállapított rendelkezései értelmében a munkaszerződés szerves részévé válnak:

a) Akkor is így van-e ez, ha sem az átadó, sem a kedvezményezett nem részes fél a kollektív szerződésben, illetve nem tartozik ilyen részes félhez, vagyis ha a kollektív szerződés rendelkezései a munkaszerződésben a felek által szabadon rögzített utaló záradék hiányában már a vállalkozás vagy üzlet átruházása előtt sem lettek volna alkalmazandók az átadóval fennálló munkaviszonyra?

b) Az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén:

Akkor is így van-e ez, ha az átadó és a kedvezményezett egyazon cégcsoport vállalkozásai?

II. Ellentétes-e a [Charta] 16. cikkével a 77/187 irányelv, illetve a 2001/23 irányelv átültetésére elfogadott olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a vállalkozás vagy üzlet átruházása esetén akkor is úgy kötik a kedvezményezettet az átadó által a munkavállalóval együtt az üzlet átruházása előtt a munkaszerződésben a felek által szabadon, egyedileg lefektetett munkafeltételek, mintha maga állapodott volna meg e feltételekben, ha e feltételek a munkaviszonyra máskülönben nem alkalmazandó kollektív szerződés bizonyos, mindenkori hatályos rendelkezéseit a munkaszerződés szerves részévé teszik, amennyiben a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára?”

III – Elemzés

28. A kérdést előterjesztő bíróság a kérdéseivel – amelyeket együttesen kell megvizsgálni – lényegében annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy a 2001/23 irányelvnek a Charta 16. cikkével összefüggésben értelmezett 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes egy olyan nemzeti jogszabály, amely előírja, hogy üzletátruházás esetén az átadóra a munkaszerződés alapján vonatkozó jogok és kötelezettségek fenntartása kiterjed az ezen szerződésben foglalt, valamely kollektív szerződésben előírt munkafeltételekre dinamikusan utaló kikötésre, ha a nemzeti jog mind a közös megegyezésen alapuló, mind az egyoldalú módosítás lehetőségét biztosítja a kedvezményezett számára.

A – *Előzetes észrevételek*

29. Elöljáróban szükségesnek tartom megvizsgálni a Werhof és az Alemo-Herron és társai ítélet által teremtett két precedenst.

1. A Werhof-ítélet

30. Ezen ügy alapját egy olyan munkaszerződés képezte, amely a béremelésekkel kapcsolatban olyan munkáltatói szervezet által tárgyalt és aláírt hatályos kollektív szerződésre hivatkozott, amelyhez az átadó vállalkozás – a kedvezményezettel ellentétben – csatlakozott. Az ezen ügyben szóban forgó szerződéses kikötés statikus jellegű volt, ami azt jelenti, hogy egy hatályban lévő konkrét kollektív szerződésre hivatkozott, nem pedig a jövőben az annak helyébe lépő kollektív szerződésekre.

31. Az üzlet H. Werhofot foglalkoztató részének átruházását követően egy új kollektív szerződést kötöttek. Mivel ez utóbbi béremelést írt elő, H. Werhof annak megállapítását kérte, hogy a munkáltatója köteles ezt a béremelést számára megadni.

32. H. Werhof azt állította tehát, hogy ha az egyéni munkaszerződés valamely meghatározott ágazatban kötött kollektív szerződésekre utaló kikötést tartalmaz, ez a kikötés szükségképpen „dinamikus” jellegű, és a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint – amely megfelel a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének – a vállalkozás átruházásának időpontját követően kötött kollektív szerződésekre is utal.

33. A Bíróság nem fogadta el ezt az álláspontot. Ezzel szemben azt állapította meg, hogy ezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az, ha a kedvezményezettet – aki nem részese a munkaszerződésben hivatkozott, az átadót kötelező kollektív szerződésnek – nem kötik azok a kollektív szerződések, amelyek az üzlet átruházásának időpontjában hatályban lévőnél később lépnek hatályba.

34. E döntés meghozatala során a Bíróság a következő érvelést követte.

35. A Bíróság először is rámutatott, hogy az ebben az ügyben szóban forgóhoz hasonló szerződéses utaló kikötést tartalmaz a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése. Ebből következik, hogy ezen irányelv alapján „a – munkaszerződésben hivatkozott – kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek automatikusan átszállnak az új tulajdonosra, még akkor is, ha […] az új tulajdonos semmilyen kollektív szerződésnek nem részese. Ezért az üzlet átruházását követően a kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek továbbra is kötik az új tulajdonost” [4].

36. Ennélfogva a Bíróság szerint egyértelmű, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése alapján a valamely munkaszerződésbe foglalt kikötésben hivatkozott kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek átszállnak a kedvezményezettre.

37. Ezen pontosítást követően a Bíróságnak azt kellett még megállapítania, hogy a 77/187 irányelvben foglalt szabályokra tekintettel úgy kell-e értelmezni a kikötések e típusát, hogy az az átadónál az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződésre, vagy tágabb értelemben e szerződés jövőbeni módosításaira hivatkozik.

38. A Bíróság tehát számos olyan szabályt mond ki, amelyek – ahogyan azt látni fogjuk – teljes mértékben relevánsak a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) által a jelen ügy keretében előterjesztett kérdések megválaszolása tekintetében.

4 — Werhof-ítélet, 27. pont.

39. A Bíróság ugyanis egyértelműen kimondta, hogy „[a] [77/187] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan a kollektív szerződésre utaló kikötésnek nem lehet tágabb hatálya, mint annak a szerződésnek, amelyre utal. Következésképpen figyelembe kell venni az irányelv 3. cikkének (2) bekezdését, amely korlátozza a munkaszerződésben hivatkozott [ezen] kollektív szerződés alkalmazhatóságának elvét”[5].

40. Ennélfogva a Bíróság előírja azt a szabályt, amely szerint ha egy kollektív szerződésben előírt munkafeltételekre utaló szerződéses kikötésről van szó, bár a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése képezi a jogoknak és kötelezettségeknek a kedvezményezettre történő átszállásának alapját, ez nem befolyásolja azt, hogy ezt a rendelkezést ugyanezen irányelv 3. cikkének (2) bekezdésével összhangban kell értelmezni, amely megfelel a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének. Ebben a tekintetben emlékeztetek arra, hogy ez utóbbi rendelkezés előírja a kollektív szerződésből eredő munkafeltételek kötelező figyelembevételét üzletátruházás esetén.

41. Ebből a Bíróság szerint a 77/187 irányelv 3. cikke (2) bekezdésének szövege alapján egyrészt az következik, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket „csak [e szerződés] felbontásának vagy lejártának időpontjáig, illetve egy újabb kollektív szerződés hatálybalépéséig vagy alkalmazásáig kell fenntartani. Így [ezen] irányelv értelméből egyáltalán nem következik, hogy [az uniós] jogalkotó a kedvezményezettet más kollektív szerződéssel akarta kötelezni, mint amely az átruházás idején hatályban volt, és következésképp a munkafeltételek utólagos módosítására akarta kötelezni az átruházást követően kötött új kollektív szerződés alkalmazása révén”[6].

42. A Bíróság kifejti, hogy „[a]z ilyen értékelés ezenkívül összhangban van az említett irányelv céljával, amely az átruházás napján hatályban lévő munkavállalói jogok és kötelezettségek fenntartására korlátozódik. A [77/187] irányelv viszont nem szándékozik védeni egyszerű várakozásokat és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli változataiból eredően feltételezett előnyöket”[7].

43. Másrészt a Bíróság rámutatott, hogy – ahogyan az a 77/187 irányelv 3. cikke (2) bekezdésének szövegében is szerepel – „a tagállamok korlátozhatják a kollektív szerződésből eredő munkafeltételek kötelező fenntartásának időtartamát, de ez nem lehet kevesebb egy évnél”[8].

44. A Bíróság ezenkívül kifejtette, hogy „bár [ezen] irányelv céljának megfelelően védeni kell az átruházással érintett munkavállalók érdekeit, nem lehet elvonatkoztatni a kedvezményezett érdekeitől, akinek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és alkalmazkodás végrehajtása”[9].

45. A Bíróság ezt követően összevetette a kérelmezőnek a szerződéses kikötés dinamikus értelmezésére irányuló követelését a kedvezményezett egyesülési szabadságával.

46. Ebben a tekintetben a Bíróság szerint „[a]z említett kikötés […] »statikus« értelmezése […] lehetővé teszi annak elkerülését, hogy az üzletet átvevő kedvezményezettet, aki nem részes a kollektív szerződésben, kössék a kollektív szerződés jövőbeli módosításai. Az egyesüléstől való távolmaradáshoz való joga így teljesen biztosítva van”[10]. Ilyen körülmények között „a felperes nem hivatkozhat arra,

5 — Werhof-ítélet, 28. pont.
6 — Werhof-ítélet, 29. pont.
7 — Werhof-ítélet, 29. pont.
8 — Werhof-ítélet, 30. pont.
9 — Werhof-ítélet, 31. pont.
10 — Werhof-ítélet, 35. pont.

hogy az egyéni munkaszerződésben szereplő, egy meghatározott ágazatban kötött kollektív szerződésekre utaló kikötésnek szükségképpen »dinamikus« jellege van, és a [77/187] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének alkalmazásával a vállalkozás átruházásának időpontját követően kötött kollektív szerződésekre is utal”[11].

47. Ezen érvelés alapján jutott a Bíróság a jelen indítvány 33. pontjában említett megoldásra.

48. Bár a Bíróság – figyelemmel arra az összefüggésre, amelyben hozzá fordultak – nem jutott el annak megállapításáig, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkével ellentétes az, hogy az üzletátruházást követően létrejött kollektív szerződések a kedvezményezettel szemben érvényesíthetőek lehetnek, az általa kifejtett érvelés tartalmazza e megoldás csíráját, amelyet egyébként több évvel később az Alemo-Herron és társai ítélet megismétel majd. Mindenesetre látni fogjuk, hogy a Bíróság e megoldás elérése érdekében eltérő érvelést fejt ki.

2. Az Alemo-Herron és társai ítélet

49. Ezen ügy alapját az képezte, hogy London egyik kerületi önkormányzata a „szabadidős” szolgáltatását átruházta egy magánszektorbeli vállalkozásnak, amely az e szolgáltatás érdekében alkalmazott munkavállalókat átvette személyzeti állományába. Ezt követően ez a vállalkozás átruházta az említett szolgáltatást egy másik, szintén magánszektorbeli vállalkozásnak.

50. Amíg a „szabadidős” szolgáltatás az önkormányzati szektortól függött, addig e szektor munkavállalóira az NJC, a helyi közszférán belüli kollektív tárgyalásokra felhatalmazott szervezet keretében időről időre újratárgyalt munkafeltételek voltak irányadók. Az NJC által kialkudott megállapodások alkalmazása nem a törvényen, hanem a vonatkozó munkaszerződésekben szereplő szerződéses kikötésen alapult.

51. A vállalkozás átruházását követően az NJC keretében új megállapodást kötöttek. A kedvezményezett vállalkozás úgy vélte, hogy ez az új megállapodás – amiatt, hogy az az átruházást követően jött létre – őt nem köti, következésképpen a munkavállalóktól megtagadta az az alapján járó béremelést, azzal az indokkal, hogy a megállapodást az átruházást követően kötötték.

52. A Bíróság – amelyhez a munkavállalók és a kedvezményezett vállalkozás közötti jogvitában előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordultak – kimondta, hogy a 2001/23/EK irányelv 3. cikkét 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 a kedvezményezettel szemben, amennyiben ez utóbbinak nincs lehetősége részt venni az ilyen, átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

53. A Bíróság e megoldás megtalálása érdekében először is emlékeztetett arra, hogy a Werhof-ítéletből kitűnik, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az, ha a kedvezményezettet – aki nem részese a munkaszerződésben hivatkozott, az átadót kötelező kollektív szerződésnek – nem kötik azok a kollektív szerződések, amelyek az üzlet átruházásának időpontjában hatályban lévőnél később lépnek hatályba.

54. Miután ezzel a rendelkezéssel nem ellentétes az, ha a nemzeti jog előírja, hogy az utaló kikötés kizárólag statikus jellegű lehet, a Bíróság megvizsgálta, hogy a 2001/23 irányelv 8. cikke megengedheti-e a tagállamoknak, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket fogadjanak el. Ebben a tekintetben emlékeztetek arra, hogy ez a rendelkezés kifejti, hogy ez az irányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi,

11 — Werhof-ítélet, 36. pont.

rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő". Ezt a vizsgálatot a Bíróság szerint az igazolta, hogy a dinamikus utaló kikötések a munkavállalókra nézve a statikus kikötésekhez képest kedvezőbbnek bizonyulnak.

55. A 2001/23 irányelv 8. cikke által a tagállamok számára hagyott mozgástérnek a jelen ügy sajátos körülményei között történő értékelése érdekében a Bíróság a következő elemeket vette figyelembe.

56. Először is a Bíróság szerint a 2001/23 irányelv „célja […] a vállalkozás átruházásakor nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is. Az irányelv kifejezetten kimondja, hogy a kedvezményezettnek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és alkalmazkodás végrehajtása" [12].

57. Ez annál is inkább fontos, ha a közszektorból a magánszektorba való vállalkozásátruházásról van szó. [13] Márpedig a Bíróság szerint „az érintett vállalkozásátruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív megállapodásokra utaló dinamikus kikötés – amelynek célja a közszektorbeli munkakörülmények alakulásának szabályozása – jelentősen korlátozhatja azon mozgásteret, amely az említett kiigazítási és alkalmazkodási intézkedések magánjogi kedvezményezett általi meghozatalához szükségesek" [14]. Egy ilyen helyzetben a Bíróság megállapította, hogy „az ilyen kikötés sértheti egyrészt a kedvezményezett mint munkáltató érdekei, másrészt a munkavállalók érdekei közötti igazságos egyensúlyt" [15].

58. Másodszor a Bíróság megállapította, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke értelmezésének mindenképpen összhangban kell állnia a Chartának a vállalkozás szabadságát – amelynek egyik eleme a szerződési szabadság – kimondó 16. cikkével. [16]

59. A Bíróság szerint „[a] 2001/23 irányelv 3. cikkére tekintettel ebből az következik, hogy a vállalkozás szabadsága értelmében a kedvezményezettnek rendelkeznie kell azzal a lehetőséggel, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel tárgyalhasson a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről" [17].

60. Ebben a tekintetben a Bíróság megállapította, hogy az alapügyben szereplő kedvezményezettnek egyáltalán nincs lehetősége részt venni a kollektív tárgyalásokat folytató szervezetben, ami megfosztja őt annak lehetőségétől, hogy hatékonyan érvényesítse az érdekeit. [18] Ilyen körülmények között a Bíróság úgy vélte, hogy a kedvezményezett szerződési szabadsága olyan súlyosan korlátozva van, hogy e korlátozás érintheti a vállalkozás szabadságának lényegét. [19]

61. Mivel „a 2001/23 irányelv 8. cikkével együttesen értelmezett 3. cikke nem értelmezhető úgy, hogy felhatalmazza a tagállamokat olyan intézkedések meghozatalára, amelyek miközben kedvezőbbek a munkavállalókra nézve, érinthetik a vállalkozás szabadságának lényegét" [20], a Bíróság a jelen indítvány 52. pontjában említett megoldásra jutott.

12 — Alemo-Herron és társai ítélet, 25. pont.
13 — Alemo-Herron és társai ítélet, 26. és 27. pont.
14 — Alemo-Herron és társai ítélet, 28. pont.
15 — Alemo-Herron és társai ítélet, 29. pont.
16 — Alemo-Herron és társai ítélet, 31. és 32. pont.
17 — Alemo-Herron és társai ítélet, 33. pont.
18 — Alemo-Herron és társai ítélet, 34. pont.
19 — Alemo-Herron és társai ítélet, 35. pont.
20 — Alemo-Herron és társai ítélet, 36. pont.

62. Ebből az ítéletből tehát kitűnik, hogy bár a tagállamok főszabály szerint a 2001/23 irányelv 8. cikkére hivatkozva választhatják a dinamikus jellegű kollektív szerződésekre utaló szerződéses kikötéseket, e lehetőség megvalósítása mindazonáltal az alapvető jogok és különösen a kedvezményezett vállalkozási szabadsága tiszteletben tartásának feltételéhez kötött. Márpedig a kedvezményezett vállalkozási szabadságát nem tartják tiszteletben, ha nincs lehetősége részt venni az átruházást követően megkötött kollektív szerződéseket érintő tárgyalási folyamatban.

B – *Értékelés*

63. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) által előterjesztett kérdések megválaszolása érdekében a Bíróságnak érvelését véleményem szerint a Werhof-ítéletben kifejtett érvelésre kellene építenie. Ez annál is inkább indokolt, mert mindkét esetben a német jog és a munkavállalók jogainak vállalkozásátruházás esetén történő fenntartásával kapcsolatos, a 2001/23 irányelvben foglalt szabályok összevetéséről van szó. Alapjában véve véleményem szerint a Bíróságnak meg kellene ragadnia a jelen ügy által nyújtott alkalmat annak érdekében, hogy tisztázza, hogy milyen kapcsolatban van egymással az ezen irányelv 3. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint 8. cikke.

1. A kiindulópont: a kollektív szerződésre utaló szerződéses kikötés a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének hatálya alá tartozik

64. A 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének szövege szerint „[a]z átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre”. Ahogyan azt a Bíróság már kifejtette, ez a rendelkezés „általánosságban és fenntartás nélkül hivatkozik [a fent említett] jogokra és kötelezettségekre”[21]. Következésképpen e rendelkezésből következik, hogy valamennyi jog és kötelezettség átszáll a kedvezményezettre, mivel azok az átadó és a vállalkozásátruházással érintett munkavállalók között kötött munkaszerződésből erednek.

65. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a 2001/23 irányelv arra irányul, 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.[22]

66. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése alapján a kedvezményezett a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek tekintetében az átadó helyébe lép.[23]

67. A Bíróság egyébként megállapította, hogy a 2001/23 irányelv rendelkezéseit feltétlen érvényesülést követelő rendelkezéseknek kell tekinteni, abban az értelemben, hogy azoktól a munkavállalók hátrányára eltérni nem lehet. Ebből következik, hogy az átadó és az átruházott vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók között az átruházás időpontjában fennálló szerződések és munkaviszonyok önmagukban a vállalkozás átruházásának puszta tényénél fogva automatikusan átszállnak az átadóról a kedvezményezettre.[24]

21 — Lásd többek között: 1985. február 7-i Abels-ítélet (135/83, EU:C:1985:55, 36. pont).

22 — Lásd többek között: 2008. november 27-i Juuri-ítélet (C-396/07, EU:C:2008:656, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2014. március 6-i Amatori és társai ítélet (C-458/12, EU:C:2014:124, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 — Lásd többek között: 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet (C-343/98, EU:C:2000:441, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 — Lásd többek között: Werhof-ítélet (26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

68. A norvég kormány szerint a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének szó szerinti és teleologikus értelmezése alapján azt kellene megállapítani, hogy az olyan munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek, amelynek értelmében a munkavállaló és az átadó a hatálya tekintetében dinamikus jellegű kollektív szerződés által előírt munkafeltételek betartásában állapodott meg – ahogyan az a jelen ügyben is megállapítható –, átszállnak a kedvezményezettre.

69. Az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekben előírt munkafeltételek fenntartását előnyben részesítő álláspont azon az elgondoláson alapul, hogy az átadó és a munkavállalók – azáltal, hogy a munkaszerződésükbe egy kollektív szerződésre utaló kikötést foglaltak – önként elfogadták, hogy a munkaviszonyukat e kollektív szerződés rendelkezései szabályozzák. A munkavállalónak ennélfogva elismert szerződéses joga van ahhoz, hogy a kollektív szinten időről időre megállapított munkafeltételek rá nézve irányadóak legyenek. A kötelezettség forrása az egyéni munkaszerződés, nem pedig a kollektív szerződés. Ez a megállapítás a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a munkaszerződésben foglalt jogok és kötelezettségek fenntartása érdekében történő, puszta és egyszerű alkalmazását jelenti. Mivel a munkavállaló azon joga, hogy a kollektív szinten időről időre megállapított munkafeltételek rá nézve irányadóak legyenek, az átadóval szemben érvényesíthető, azt az átruházást követően a kedvezményezettel szemben tudni kell érvényesíteni, mert a szerződést úgy kell tekinteni, mintha azt eredetileg a kedvezményezettel kötötték volna.

70. Ugyanakkor úgy vélem, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését nem lehet elkülönítetten kezelni, hanem azt az ugyanezen irányelv 3. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni.

2. A korlát: egy kollektív megállapodásra utaló kikötés fennállása esetén a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 3. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni

71. Emlékeztetek arra, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése értelmében:

„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.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.”

72. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) és (3) bekezdése két szabály közötti viszonyt mutat be. Az első az az általános szabály, amely szerint az ezen irányelv értelmében vett átruházás napján fennálló munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek átszállnak a kedvezményezettre. A második pedig az az intézkedés, amely szerint a kedvezményezettet továbbra is kötik az átadóra nézve az átruházás időpontjában kötelező kollektív szerződés keretében megállapított feltételek.

73. Ha az átadó munkáltató és a munkavállalói között kötött munkaszerződés valamely kikötése kollektív tárgyalás útján időről időre meghatározott munkafeltételekre utal, erre a helyzetre véleményem szerint együttesen vonatkozik a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése és a 3. cikkének (3) bekezdése.

74. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkaszerződésben szereplő azon kikötés, amely valamely kollektív szerződésben előírt munkafeltételekre utal, az üzlet átruházása folytán átszáll a kedvezményezettre.

75. Ugyanakkor, mivel kollektív szerződésben előírt munkafeltételekről van szó, ezen irányelv 3. cikkének (3) bekezdése korlátozza azon kötelezettségek körét, amelyek a kedvezményezettet e kikötés értelmében terhelik. E rendelkezésből következik, hogy a kedvezményezettnek csak az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződésben előírt munkafeltételeket kell kötelezően figyelembe vennie. Ugyanis az említett rendelkezésből következik, hogy az e munkafeltételek tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettség addig áll fenn, ameddig az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződés hatályban marad, azaz „a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig”.

76. Ezenkívül a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy korlátozzák a munkafeltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél. Pontosítani kell, hogy a német jog kifejezetten előír ilyen időbeli korlátozást.

77. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése olyan kompromisszumos megoldást fejez ki, amelynek célja, hogy összeegyeztesse a kedvezményezett és a vállalkozásátruházással érintett munkavállalók érdekeit.

78. Ki kell emelni, hogy a Bizottság az 1974. május 29-én bemutatott irányelvjavaslatában már foglalkozott a vállalkozásátruházás azon esetével, amikor a vállalkozást átvevő kedvezményezett nem részese az átadót kötelező kollektív szerződésnek, és ezt a szerződést nem tették kötelezővé.[25] A Bizottság szerint „ebben az esetben ellentétes lenne az egyesülési szabadság elvével a vállalkozást átvevő kedvezményezett számára annak előírása, hogy a szándékával ellentétben egy kollektív szerződéshez csatlakozzon. Mindazonáltal annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalókra továbbra is a szerződésben előírt munkafeltételek legyenek irányadók, a (3) bekezdésben egy kompromisszumos megoldásra törekedtünk: a vállalkozást átvevő kedvezményezett – anélkül, hogy őt kötnék a kollektív szerződések – köteles tiszteletben tartani az azokban foglalt feltételeket, határozott időre kötött szerződés esetén annak lejártáig, határozatlan időre kötött szerződés esetén pedig egy évig”[26].

79. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése ezáltal két versengő érdek között biztosít egyensúlyt: egyfelől a munkavállaló jogosult arra, hogy rá azok a konkrét munkafeltételek legyenek az irányadók, amelyekben az átadóval korábban megállapodott, azonban másfelől a kedvezményezettnek törvényes joga van a jövőbeni kötelezettségei terjedelmének megismeréséhez, és így ahhoz, hogy őt ne kössék az olyan kollektív tárgyalás során megállapított új munkafeltételek, amelyben nem akar vagy nem tud részt venni.

80. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése a tagállamok számára lehetőséget nyújt arra is, hogy a kedvezményezett érdekében korlátozzák azt az időtartamot, amely alatt ez utóbbit kötik az átruházás időpontjában hatályos kollektív szerződésben előírt munkafeltételek azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél. Ez a rendelkezés tükrözi az uniós jogalkotó által a munkavállalók és a kedvezményezett érdekei között a vállalkozás átruházása esetén kívánt egyensúlyt is.

81. Véleményem szerint a dinamikus utaló kikötés semmilyen joghatást nem fejt ki a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében előírt esetekben: megszűnés, felbontás vagy új szerződéssel való helyettesítés esetén, illetve ha a tagállam így írta elő, a vállalkozás átruházását követő legalább egy év elteltével. E kikötések hatálya tehát nem terjed ki az átruházás időpontját követően megkötött kollektív szerződésekre, kivéve, ha az új munkáltató ennek megfelelő akaratnyilatkozatot tesz.

25 — Lásd a munkavállalók jogainak a fúzió, felvásárlás vagy egyesítés esetén történő védelmére vonatkozó jogszabályok harmonizálásáról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslatot (COM(74) 351 végleges).

26 — Lásd ezen irányelvjavaslat 6. oldalát.

82. Véleményem szerint az alapügybeli jogvitában felmerülő problémakört nem lehet ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének elszigetelt értelmezésével megközelíteni. Egy ilyen értelmezés e rendelkezés alapján azt eredményezné, hogy a kedvezményezettet jellegétől függetlenül kötné valamennyi olyan szerződéses kikötés, amely az átadót kötelezte. Noha kétségtelenül igaz, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése semmilyen különbséget nem tesz a szerződéses kikötések tartalma szerint, az a helyzet, amikor egy szerződéses kikötés egy kollektív szerződésben előírt munkafeltételekre utal, különleges jelleget mutat. Ugyanis a kollektív szerződésben előírt munkafeltételekre történő ilyen utalás olyan helyzetet teremt, amelyben keveredik egyrészt a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek, másrészt pedig a kollektív szerződésből eredő munkafeltételek fenntartása.

83. E vegyes helyzet alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését nem lehet az ugyanezen irányelv 3. cikke (3) bekezdésének figyelmen kívül hagyásával értelmezni, amely utóbbi kimondja a kollektív szerződésben előírt munkafeltételek kötelező figyelembevételének átmeneti jellegét.

84. E tekintetben nem bír jelentőséggel, hogy a kollektív szerződésben előírt munkafeltételeknek a munkavállalók tekintetében történő alkalmazása közvetlenül ered a kollektív szerződésből amiatt, hogy ez utóbbi a szóban forgó vállalkozás vagy ágazat tekintetében kötelező, vagy pedig a munkaszerződésben szereplő valamely kikötésben foglalt hivatkozásra tekintettel e szerződésből közvetetten ered.

85. Ebben a tekintetben említést kell tenni a 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-328/13, EU:C:2014:2197, a továbbiakban: Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet) jelentőségéről. Ebben az ítéletben a Bíróság ugyanis kifejtette, hogy „a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének célja nem önmagában egy kollektív szerződés, hanem az ilyen szerződésben lefektetett »munkafeltételek« alkalmazhatóságának fenntartása”[27]. Ennélfogva „az említett irányelv 3. cikkének (3) bekezdése a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek védelmét követeli meg, anélkül, hogy alkalmazásuk konkrét eredete meghatározó lenne”[28]. Ebből a Bíróság szerint az következik, hogy „a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek főszabály szerint a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének hatálya alá tartoznak, *függetlenül az a célból alkalmazott technikától, hogy e munkafeltételeket alkalmazhatóvá tegyék az érintettek tekintetében*. E vonatkozásban elegendő, hogy e feltételeket kollektív szerződés fektesse le, és hogy azok *ténylegesen kössék* az átadót és az átvett munkavállalókat”[29]. Ezen érvelésnek a szóban forgó ügyre történő alkalmazásával a Bíróság megállapította, hogy „valamely kollektív szerződés által lefektetett munkafeltételek nem tekinthetők kizártnak e rendelkezés hatálya alól azon egyetlen oknál fogva, hogy azokat az érintettek tekintetében egy, kollektív szerződés hatályát fenntartó, az alapügyben szereplőhöz hasonló szabály értelmében kell alkalmazni”[30].

86. Kétségtelen, hogy ez az ítélet nem egy munkaszerződésben foglalt utaló kikötésre vonatkozott, azonban úgy gondolom, hogy azt a jelen ügyben analógia útján alkalmazni kell.

87. Ugyanis az utaló kikötés célja az, hogy ugyanolyan eredményt érjen el, mintha a kollektív szerződés a szóban forgó vállalkozásra vagy ágazatra közvetlenül lenne alkalmazandó, például e vállalkozásnak az e szerződést tárgyaló munkáltatói szövetséghez való csatlakozása miatt, avagy amiatt, hogy az említett szerződés tekintetében kijelentik, hogy az általánosan alkalmazandó, azaz ha az állam a szerződés hatályát az ágazat valamennyi munkáltatójára és ezáltal valamennyi munkavállalójára kiterjeszti. Az utaló kikötés így betölti azt az űrt, amely abból ered, hogy a munkáltatót nem köti egy kollektív szerződés normatív hatálya.

27 — Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, 23. pont.

28 — Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, 24. pont.

29 — Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, 25. pont. Kiemelés tőlem.

30 — Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, 26. pont.

88. Az utaló kikötés tehát lehetővé teszi azon munkáltatók számára, amelyek az ágazati kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetség tagjai, hogy ezt a kollektív szerződést a szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalók tekintetében is alkalmazzák.

89. Ez a kikötés azon munkáltatók számára is, amelyek nem tagjai az ágazati kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek – ahogyan az a jelen ügyben is történik –, lehetővé teszik azt, hogy ezt a kollektív szerződést a (szakszervezeti tagsággal rendelkező és nem rendelkező) munkavállalók tekintetében önként alkalmazzák.

90. Véleményem szerint a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének – amelyet az ezen irányelv 3. cikke (3) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni – az a célja, hogy ezt a két különböző típusú helyzetet szabályozza. Álláspontom szerint tehát nem releváns az, hogy az átadó nem tagja a szóban forgó kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek.

91. Kétségtelen, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése azt írja elő, hogy a munkafeltételeket „ugyanolyan mértékben [kell tiszteletben tartani], ahogyan azt [a kollektív szerződés] az átadó számára előírta”. Ez a rendelkezés tehát biztosítja, hogy az üzlet átruházása ellenére a kollektív szerződések által szabályozott munkafeltételek fennmaradjanak, „a kollektív szerződésben részes felek akaratának megfelelően”[31]. Ellentétben azzal, amit a kérdést előterjesztő bíróság és a norvég kormány állított, nem gondolom azonban azt, hogy a 2001/23 irányelvnek a Bíróság által értelmezett 3. cikkének (3) bekezdése az irányelv alkalmazása tekintetében előírja, hogy az átadó tagja legyen a szóban forgó kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szervezetnek. Ami releváns, az az, hogy az átadót ténylegesen kösse ez a kollektív szerződés, ahogyan arra a Bíróság az Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet 25. pontjában rámutatott. A szóban forgó kollektív szerződés tehát az átadóval szemben közvetlenül vagy közvetetten érvényesíthető. A két esetben az átadó valamilyen módon kifejezte az arra irányuló szándékát, hogy számára ez a kollektív szerződés kötelező legyen.

92. Ezenkívül úgy vélem, hogy ha a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének alkalmazását attól tesszük függővé, hogy az átadó milyen viszonyban áll a szóban forgó kollektív szerződéssel – aszerint, hogy az átadó az ezen kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek tagja-e, vagy sem –, ez a munkavállalók között a vállalkozások átruházása alkalmával eltérő bánásmódot eredményez.

93. Hozzáteszem, hogy a Bíróság által a Werhof-ítéletben a 77/187 irányelv 3. cikke (1) és (2) bekezdésének együttes értelmezése tárgyában kifejtett megfontolások általánosan vannak megfogalmazva, és úgy tűnik, hogy azok nem korlátozódnak arra az esetre, amikor az átadó tagja a szóban forgó kollektív szerződést megtárgyaló és elfogadó munkáltatói szövetségnek.

94. A fentiek alapján úgy vélem, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló esetben és a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) és (3) bekezdésének együttes értelmezése alapján az átruházás időpontjában nem hatályos, hanem az átruházást követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződések meghatározatlan ideig nem köthetik a kedvezményezettet.

95. Ahogyan azt a Bíróság a Werhof-ítélet 29. pontjában kifejtette, az irányelv célja „az *átruházás napján hatályban lévő* munkavállalói jogok és kötelezettségek fenntartására korlátozódik”[32], semmi többre. Ennélfogva a 2001/23 irányelv nem biztosítja a munkavállaló számára azt, hogy a kedvezményezettel szemben rá nézve majd ugyanazok a munkafeltételek legyenek irányadók, mint amelyek rá nézve a dinamikus utaló kikötés esetében irányadóak lehettek volna, ha őt továbbra is az átadó alkalmazná.

31 — Lásd: 2008. november 27-i Juuri-ítélet (C-396/07, EU:C:2008:656, 33. pont).

32 — Kiemelés tőlem.

96. Egyébként a Bíróság – ugyanebben az ítéletben rámutatva arra, hogy az irányelv „nem szándékozik védeni egyszerű várakozásokat és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli változataiból eredően feltételezett előnyöket” [33] – kétségtelenül figyelembe vette a munkafeltételeknek a kollektív szerződések jövőbeni változásaiból eredő bizonytalan és előreláthatatlan jellegét, valamint azokat a negatív hatásokat, amelyeket ez a kedvezményezett tekintetében eredményezhet.

97. Ahogyan azt Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok a Werhof-ügyre vonatkozó indítványában kiemelte, [34] „[h]a a jövőbeli kollektív szerződések állandó jelleggel érintenék azt a munkaadót, aki nem vett részt megkötésükben, […] az is előfordulhatna, hogy a kollektív szerződést alá nem író munkaadót több kötelezettség terhelné, mint az azt aláíró munkaadót: bizonytalanságban maradna, és olyan esetleges kikötések vonatkozhatnának rá, amelyeket a háta mögött dolgoztak ki”.

98. Úgy tűnik, hogy a Bíróság elismerte, hogy adott szakaszban a kedvezményezett érdekei megkövetelik, hogy bizonyos korlátok álljanak fenn a munkavállalókat a vállalkozás átruházásakor megillető védelem tekintetében. A Bíróság ebben a tekintetben kifejezetten hivatkozott a 77/187 irányelv 3. cikkének (2) bekezdésében szereplő korlátokra, amely rendelkezés – emlékezzünk rá – megfelel a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének.

99. A Werhof-ítélet 28. pontjában e rendelkezés bemutatására akként kerül sor, hogy az „korlátozza a munkaszerződésben hivatkozott kollektív szerződés alkalmazhatóságának elvét”. E korlátok egyike az, hogy „az e kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket csak felbontásának vagy lejártának időpontjáig, illetve egy újabb kollektív szerződés hatálybalépéséig vagy alkalmazásáig kell fenntartani”, ahogyan azt az ítélet 29. pontja kifejti.

100. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdésével összeegyeztethetetlen lenne, ha ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése azzal a hatással járna, hogy a kedvezményezett számára kötelezővé teszi az átruházást követően elfogadott azon kollektív szerződéseket, amelyekre a munkaszerződésben foglalt valamely kikötés hivatkozik, mert ez az említett irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében kifejezetten előírt korlát túllépéséhez vezetne.

101. Következésképpen az alapeljárásbelihez hasonló esetben, amelyben sem az átadó, sem pedig a kedvezményezett nem részese a kollektív szerződésnek, valamely e szerződésre utaló kikötés a kedvezményezettel szemben csak a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében előírt korlátok mellett érvényesíthető.

102. Véleményem szerint semmilyen ok nincsen arra, hogy eltérő megoldást alkalmazzunk, ha az üzlet átruházására ugyanazon csoporton belül kerül sor. Ugyanis a Bíróság már megállapította, hogy a 77/187 irányelv – rendeltetése szerint – ugyanazon csoport két leányvállalata közötti átruházás szabályozására irányul. [35] A jelen ügyben az utaló kikötést a KLS FM akkor foglalta a munkaszerződésekbe, amikor ez a társaság még nem volt az Asklepios csoport tagja. A fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel az a körülmény, hogy e kikötés dinamikus jellegének vitatására azt követően került sor, hogy a KLS FM e csoport tagjává vált, pontosabban az üzlet felpereseket foglalkoztató részének az Asklepios számára történő átruházását követően, jellegénél fogva nem zárja ki a 2001/23 irányelvben előírt szabályok alkalmazását.

103. Végül a norvég kormány kiemelte a Werhof-ítélet alapjául szolgáló ügy és a jelen ügy között fennálló összefüggésbeli különbséget.

33 — Werhof-ítélet, 29. pont.

34 — C-499/04, EU:C:2005:686, 52. pont.

35 — Lásd: 2014. március 6-i Amatori és társai ítélet (C-458/12, EU:C:2014:124, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

104. A Werhof-ítélet alapjául szolgáló ügyben egy statikus módon megfogalmazott utaló kikötésről, valamint a munkavállalók azon követeléséről volt szó, hogy ezt a kikötést úgy értelmezzék, hogy az dinamikus jellegű. Azon következtetés levonásához, hogy a 77/187 irányelv nem írja elő a kikötés dinamikus jellegét, a Bíróság egy olyan érvelést fejtett ki, amely részletesen bemutatta azokat az okokat, amelyek miatt ezen irányelvnek a 3. cikke (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok alapján az utaló kikötések e típusa statikus jellegű. Másképpen megfogalmazva a Bíróság felsorolta azokat az okokat, amelyek miatt a kedvezményezett nem kötelezhető arra, hogy az átruházást követően elfogadott kollektív szerződésekből eredő béremeléseket megadja.

105. Az alapügyben szóban forgó helyzet fordított szemszögből jelenik meg. Ugyanis az utaló kikötés dinamikus módon van megfogalmazva. A munkavállalók azon követelésével szemben, hogy az e kikötésben foglalt kollektív szerződésben az üzlet átruházását követően történt módosítások a kedvezményezettel szemben érvényesíthetők legyenek, a kérdést előterjesztő bíróság a Bíróságtól annak megállapítását kéri, hogy a 2001/23 irányelvvel ellentétes-e az említett kikötés dinamikus jellege.

106. A két ügy közötti ezen összefüggésbeli különbség azonban nem rejtheti el azt a tényt, hogy mindegyik esetben ugyanarról a jogi problémáról van szó, nevezetesen egy utaló kikötés dinamikus jellegének a vállalkozás átruházásával kapcsolatos másodlagos uniós jogi szabályokkal való összeegyeztethetőségéről.

107. Ennélfogva a két ügy közötti összefüggésbeli különbség ellenére a Bíróság által a Werhof-ítéletben annak magyarázata érdekében bemutatott indokok, hogy egy statikus kikötés a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése által előírtakra tekintettel – amely bekezdést ugyanezen irányelv 3. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni – miért nem értelmezhető úgy, hogy az dinamikus jellegű, ugyanazok, mint amelyek alapján véleményem szerint a Bíróságnak ki kellene mondania, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével – amelyet ugyanezen irányelv 3. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni – ellentétes egy kollektív szerződésre utaló kikötés dinamikus jellegének elismerése üzletátruházás esetén.

3. A tagállamok számára biztosított azon lehetőség, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el: a 2001/23 irányelv 8. cikke

108. Emlékeztetek arra, hogy a 2001/23 irányelv 8. cikke értelmében ez az irányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő”.

109. Ahogyan arra a Bíróság az Alemo-Herron és társai-ügyben rámutatott, az az értelmezés, amely szerint a kollektív megállapodásra utaló szerződéses kikötések dinamikus jellegűek, kedvezőbbnek bizonyulhat a munkavállalókra nézve, ha abból a feltevésből indulunk ki, hogy a kollektív szerződés jövőbeli módosításai javulást hoznak majd a munkavállalók jogai tekintetében.

110. Olyan körülmények között, mint amelyek az alapügyben szerepelnek, számomra azonban úgy tűnik, hogy nem fogadható el, hogy annak ürügyén, hogy a munkavállalók számára a 2001/23 irányelv 8. cikke alapján kedvezőbb megoldást fogadnak el, a nemzeti bíróságok – azon értelmezés alapján, amely szerint az utaló kikötések dinamikus jellegűek – meg tudják kerülni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) és (3) bekezdésében foglalt – a BGB 613a. §-a által átültetett – szabályokat.

111. Ugyanis a Németországi Szövetségi Köztársaság a 2001/23 irányelv átültetése során egyértelműen a kollektív szerződésben előírt munkafeltételek átmeneti fenntartása mellett döntött, különösen azzal, hogy e munkafeltételek fenntartása időtartamának egy évre történő korlátozását választotta. E körülmények között számomra úgy tűnik, hogy ezen irányelv 8. cikke nem teszi lehetővé a nemzeti bíróságok számára, hogy egy olyan megoldást fogadjanak el, amely ellentétes a német jogalkotó e választásával.

112. Egyébként – ahogyan az az Alemo-Herron és társai ítéletből következik – a tagállamoknak a 2001/23 irányelv 8. cikkének végrehajtása során tiszteletben kell tartaniuk a Charta által védett alapvető jogokat.

113. Ugyanakkor véleményem szerint nem szükséges kitérni a jelen ügyben a Charta által védett alapvető jogokkal összefüggésben felvetett problémára, amennyiben ez a probléma kizárólag a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) és (3) bekezdésének alkalmazásával megoldható. Ebben a tekintetben kifejtem, hogy az általam javasolt megoldás – elkerülve azt, hogy a kedvezményezettet korlátlanul és bizonytalanul terhelje olyan jövőbeni kollektív szerződésekből eredő kötelezettségekkel, amelyekre nincs ráhatása – olyan jellegű, hogy támogatja a kedvezményezett vállalkozási szabadságának biztosítására irányuló, a Bíróság által az Alemo-Herronés társai ítéletben ismertetett törekvést.

114. Ezenkívül, mivel az elemzésem szerint az a szabály, amely szerint a kedvezményezett a kollektív szerződésben előírt munkafeltételeket átruházás során csak átmenetileg köteles figyelembe venni – ideértve azt az esetet is, amikor egy munkaszerződés utal erre a kollektív szerződésre –, a 2001/23 irányelv – a BGB 613a. §-a által átültetett – 3. cikkének (1) és (3) bekezdéséből ered, véleményem szerint nem lehet vizsgálni a kedvezményezett számára a szerződések német joga szerint fennálló, a munkaszerződésben foglalt utaló kikötés egyoldalú vagy konszenzussal történő módosítására irányuló lehetőségeknek – az Asklepios által vitatott – valós jellegét.

IV – Végkövetkeztetések

115. A fenti megállapításokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a következő választ adja a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) által előterjesztett kérdésekre:

Az olyan helyzetben, mint amilyen az alapjogvita tárgyát képezi, amikor az átadó és a munkavállalók között kötött munkaszerződés egy kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételekre utaló kikötést tartalmaz, és sem az átadó, sem pedig a kedvezményezett nem tud részt venni az ezen kollektív szerződést érintő tárgyalási folyamatban, 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 3. cikkének a (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha az ilyen kikötés az üzlet átruházását követően dinamikus jellegűvé válik, azaz ha úgy értelmezik, hogy az az említett kollektív szerződés jövőbeli módosításaira is utal. Ezzel szemben a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) és (3) bekezdésének összhangba hozása megköveteli, hogy a munkaszerződésben foglalt kikötésben szereplő utalásra az ezen irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében foglalt, a kollektív szerződésben lefektetett munkafeltételek tekintetében alkalmazandó időbeli korlátozások vonatkozzanak.