A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2020. március 26.*

„Előzetes döntéshozatal – 2001/23/EK irányelv – A 3. cikk (1) bekezdése – Vállalkozások átruházása – A munkavállalók jogainak védelme – Takarítási szolgáltatásokra vonatkozó közbeszerzési szerződés – A közbeszerzési szerződés részterületeinek két új ajánlattevő számára való odaítélése – A szerződés összes részterületére beosztott munkavállaló átvétele”

A C-344/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az arbeidshof te Gent (genti munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium) a Bírósághoz 2018. május 25-én érkezett, 2018. május 14-i határozatával terjesztett elő

az **ISS Facility Services NV**

és

Sonia Govaerts,

az **Atalian NV**, korábban Euroclean NV

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: M. Vilaras tanácselnök, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe és N. Piçarra (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. május 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az ISS Facility Services NV képviseletében J. Dubaere avocat,

– S. Govaerts képviseletében S. De Beul,

– az Atalian NV képviseletében S. Diels és E. Carlier advocaten,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek, M. Kellerbauer és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: holland.

a főtanácsnok indítványának a 2019. november 26-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az egyrészt Sonia Govaerts, másrészt az ISS Facility Services NV (a továbbiakban: ISS) és az Atalian NV, korábban Euroclean NV között S. Govaerts elbocsátása és annak jogkövetkezményei tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2001/23 irányelv (3) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.”

4 Ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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.

[…]”

5 Az említett irányelv 2. cikkének (2) bekezdése így rendelkezik:

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

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

a) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma,

[…]”

6 Ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében:

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

7 A 2001/23 irányelv 4. cikke értelmében:

„(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez [helyesen: amelyeknek a munkaerő tekintetében változásokat eredményező gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokuk van].

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés nem alkalmazható a munkavállalók olyan meghatározott kategóriáira, amelyekre az elbocsátás elleni védelem tekintetében nem vonatkozik a tagállamok törvénye és gyakorlata.

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.”

A belga jog

8 A 2001/23 irányelvet a 2002. március 14-i királyi rendelettel kötelezővé tett 2002. március 13-i 32d. számú kollektív szerződéssel *(Moniteur belge*, 2002. március 29., 13382. o.) módosított, az 1985. július 25-i királyi rendelettel kötelezővé tett 1985. június 7-i convention collective de travail n° 32bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif (a munkavállalók jogainak a vállalkozás szerződés útján történő átruházása következtében a munkáltató változása esetén történő védelméről, valamint a fizetésképtelenséget vagy az eszközátruházás útján megvalósuló csődegyezséget követően az eszközök átvétele keretében átvett munkavállalók jogainak szabályozásáról szóló 32a. számú kollektív szerződés; *Moniteur belge*, 1985. augusztus 9., 11527. o.) ültette át a belga jogba. Nem vitatott, hogy ezen átültetésre az irányelvnek megfelelően került sor.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

9 S. Govaerts 1992. november 16. óta a Multiple Immo Services NV, majd jogutódjai, legutóbb az ISS alkalmazásában állt. 2004. szeptember 1-jén új, határozatlan időre szóló munkaszerződést kötött ez utóbbi társasággal, megőrizve az 1992. november 16. óta megszerzett szolgálati idejét.

10 Az ISS feladata Gent város (Belgium) három részterületre osztott, különböző épületeinek takarítása és karbantartása volt. Az 1. területhez a múzeumok és történelmi épületek, a 2. területhez a könyvtárak és közösségi központok, a 3. területhez pedig az adminisztratív épületek tartoztak. 2013. április 1-jén S. Govaertset az e részterületeknek megfelelő három munkaterületért felelős ágazatvezetőnek nevezték ki.

11 Gent város ezt követően ajánlati felhívást tett közzé a fent említett összes részterület tekintetében a 2013. szeptember 1. és 2016. augusztus 31. közötti időszakra vonatkozóan. Ezen eljárás eredményeként 2013. június 13-án nem az ISS ajánlatát fogadták el. Az 1. és 3. részterületet az Ataliannak ítélték oda, a 2. részterületet pedig a Cleaning Masters NV-nek.

12 2013. július 1-jén az ISS tájékoztatta az Ataliant, hogy az említett munkaterületeken teljes munkaidőben foglalkoztatott S. Govaertsre a 32a. sz. kollektív szerződés alkalmazandó. Az Atalian 2013. július 3-án vitatta ezt az elemzést.

13 Az ISS 2013. augusztus 30-i ajánlott levelében tájékoztatta S. Govaertset, hogy – e vállalkozás átruházása és az 1. és a 3. részterület munkaterületein való alkalmazása következtében – 2013. szeptember 1-jétől az Atalian foglalkoztatja, és ettől az időponttól már nem tartozik az ISS személyi állományába. Következésképpen S. Govaerts részére munkanélküli-igazolást állított ki, amelyen 2013. augusztus 31-ét jelölte meg a foglalkoztatás utolsó napjaként.

14 Egy másik, 2013. augusztus 30-i ajánlott levélben az ISS tájékoztatta az Ataliant, hogy S. Govaerts munkaszerződése 2013. szeptember 1-jétől kezdve a törvény erejénél fogva átszállt rá.

15 2013. szeptember 3-án az Atalian tájékoztatta az ISS-t, hogy álláspontja szerint nem került sor a 32a. sz. kollektív szerződés értelmében vett vállalkozásátruházásra, ezért álláspontja szerint semmilyen szerződéses jogviszony nem köti S. Govaertshez.

16 2013. november 18-án S. Govaerts keresetet indított az ISS és az Atalian ellen az arbeidsrechtbank te Gent (genti munkaügyi bíróság, Belgium) előtt, és kérte végkielégítés, időarányos év végi prémium, valamint 2012-re és 2013-ra mint éves referencia-időszakra szóló üdülési hozzájárulás kifizetését.

17 A 2015. október 15-i ítéletében e bíróság megállapította, hogy S. Govaerts elbocsátása jogellenes volt, és az ISS-t végkielégítés, év végi prémium és üdülési hozzájárulás megfizetésére kötelezte. Az Ataliannal szemben indított keresetet viszont elfogadhatatlannak minősítette.

18 E bíróság szerint a 32a. sz. kollektív szerződés nem alkalmazható S. Govaertsre, mivel adminisztratív és szervezeti feladatokat látott el, és nem az átruházás tárgyát képező takarítási munkákban vett részt Gent város munkaterületein.

19 Az ISS fellebbezést nyújtott be az első fokon hozott ítélettel szemben az arbeidshof te Genthez (genti munkaügyi fellebbviteli bíróság). Azt állítja, hogy S. Govaerts munkaszerződése 2013. szeptember 1-jétől 85%-ban az Atalianra, 15%-ban pedig a Cleaning Mastersre szállt át.

20 Az első fokon eljáró bírósággal szemben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapügyben a gazdasági egység identitása fennmaradt a 2001/23 irányelv 1. cikke értelmében, ezért e rendelkezés értelmében vett vállalkozásátruházásra került sor. Ebből azt a következtetést vonta le, hogy a 32a. sz. kollektív szerződés 7. cikkének megfelelően, amely a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését ülteti át, az átadót megillető, az átruházás időpontjában, azaz 2013. szeptember 1-jén fennálló munkaszerződésekből eredő jogok és kötelezettségek ezen átruházás következtében a törvény erejénél fogva átszálltak az Atalianra és a Cleaning Mastersre mint kedvezményezettekre.

21 Mivel S. Govaerts feladatai kizárólag Gent város munkaterületeit érintették, a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy 2013. szeptember 1-jén S. Govaerts az átruházott vállalkozáshoz tartozott, ezért e bíróság arra keresi a választ, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére tekintettel milyen következményekkel jár e vállalkozásátruházás S. Govaerts munkaszerződésére.

22 Ilyen körülmények között az arbeidshof te Gent (genti munkaügyi fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A [2001/23] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit úgy kell-e értelmezni, hogy vállalkozások különböző részeinek különböző kedvezményezettekre történő, az [irányelv] 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vett egyidejű átruházása esetén egy olyan munkavállalónak az átruházás időpontjában fennálló munkaszerződéséből eredő jogok és kötelezettségek, akit az átruházott vállalkozásrészek

mindegyikében foglalkoztattak, az összes kedvezményezettre átszállnak ugyan, ám csak az említett munkavállalónak a kedvezményezettek által megszerzett vállalkozásrészekben történt foglalkoztatása arányában,

vagy úgy, hogy az említett jogok és kötelezettségek összessége azon vállalkozásrészt megszerző kedvezményezettre száll át, amely az említett munkavállalót elsődlegesen foglalkoztatta,

vagy úgy, hogy amennyiben az irányelv rendelkezéseit nem lehet egyik fenti módon sem értelmezni, a jogok és kötelezettségek semelyik kedvezményezettre sem szállnak át, ez pedig arra az esetre is érvényes, ha a munkavállaló foglalkoztatása arányát nem lehet minden egyes átruházott vállalkozásrészre nézve külön meghatározni?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

23 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, több kedvezményezettet érintő vállalkozásátruházás esetén ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az ezen átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek a munkavállaló által ellátott feladatok arányában szállnak át az egyes kedvezményezettekre, vagy kizárólag azon kedvezményezettre szállnak át, amely számára a munkavállaló tevékenységeit elsődlegesen továbbra is ellátja. A kérdést előterjesztő bíróság másodlagosan arra vár választ, hogy e rendelkezést úgy kell-e értelmezni, hogy a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek fenntartására egyik kedvezményezettel szemben sem lehet hivatkozni.

24 Legelőször is meg kell állapítani, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy az átadót megillető, az átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak át a kedvezményezettre, a több kedvezményezettet érintő átruházás esetét azonban nem említi e rendelkezés.

25 E tekintetben mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy 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. Az említett irányelv célja, hogy – amennyire lehetséges – biztosítsa a munkaszerződések, illetve munkaviszonyok módosítás nélküli folytatását a kedvezményezettel, annak érdekében, hogy megakadályozzák az érintett munkavállalóknak pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerülését (lásd: 2018. augusztus 7-i Colino Sigüenza ítélet, C-472/16, EU:C:2018:646, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A díjazási vagy egyéb munkafeltételeknek a vállalkozásátruházás esetén történő javítása céljából azonban nem lehet eredményesen hivatkozni az irányelvre (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 77. pont).

26 Pontosítani kell továbbá, hogy noha az 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 változtatások és kiigazítások végrehajtása (lásd ebben az értelemben: 2006. március 9-i Werhof ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 31. pont). A 2001/23 irányelv célja így a vállalkozás átruházásakor nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is (lásd ebben az értelemben: 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 25. pont).

27 E körülmények között hangsúlyozni kell ezt követően, amint azt a főtanácsnok az indítványának 70. pontjában tette, hogy mivel azt a gazdasági egységet, amelyhez a munkavállalót beosztották, a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében átruházták, az a tény, hogy egy vagy több kedvezményezettre ruházták-e át ezen egységet, nincs kihatással az átadót megillető, ezen átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek átszállására.

28 Ebből következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által másodlagosan felvázolt esetet el kell utasítani, mivel az kizárja a vállalkozás átruházásának időpontjában fennálló munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek fenntartását, és ezáltal megfosztja a 2001/23 irányelvet a hatékony érvényesüléstől.

29 Végül meg kell vizsgálni a kérdést előterjesztő bíróság által elsődlegesen hivatkozott és a jelen ítélet 23. pontjában felidézett két esetet.

30 Először is, ami azt az esetet illeti, hogy a munkaszerződést kizárólag azon kedvezményezettre ruházzák át, akinél a munkavállaló feladatait elsődlegesen ellátja, meg kell állapítani, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének ezen értelmezése lehetővé teszi a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek e kedvezményezett tekintetében való fenntartásának biztosítását, és így a munkavállaló érdekeit védi.

31 Ezen eset azonban a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének értelmezése során figyelmen kívül hagyja a kedvezményezett érdekeit, mivel a teljes munkaidőre szóló munkaszerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket ruház rá, míg az érintett munkavállaló feladatait e kedvezményezettnél csak részmunkaidőben látja el.

32 Másodszor, ami azt az esetet illeti, amikor az átadóval kötött munkaszerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket az egyes kedvezményezettekre a munkavállaló által ellátott feladatok arányában ruházzák át, pontosítani kell egyrészt, hogy a 2001/23 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének megfelelően az irányelv nem érinti a munkaszerződésnek, illetve a munkaviszonynak a nemzeti jogban meghatározott fogalmát. Így a kérdést előterjesztő bíróság feladata a munkaszerződés esetleges megosztási módjának meghatározása. E tekintetben az ISS javaslatának megfelelően figyelembe veheti azon részterületek gazdasági értékét, amelyekhez a munkavállalót beosztották, vagy az Európai Bizottság javaslatának megfelelően a munkavállaló által ténylegesen az egyes részterületekre fordított időt.

33 Másrészt, amennyiben ez az eset a teljes munkaidőre szóló munkaszerződés több részmunkaidős munkaszerződésre osztását jelenti, emlékeztetni kell arra, hogy a 2001/23 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében a tagállamok nem zárják ki ennek az irányelvnek a hatálya alól a munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma miatt. Az ilyen megosztás ezért nem zárható ki pusztán amiatt, hogy az csekély számú munkaórára vonatkozó munkaszerződésnek az egyik kedvezményezettre való átszállását jelenti.

34 Ezenkívül a munkaszerződésből eredő jogoknak és kötelezettségeknek minden egyes kedvezményezettre a munkavállaló által ellátott feladatok arányában való ilyen átszállása főszabály szerint megfelelő egyensúly biztosítását teszi lehetővé a munkavállalók érdekeinek védelme és a kedvezményezettek érdekeinek védelme között, mivel a munkavállaló munkaszerződéséből eredő jogai fennmaradnak, míg a kedvezményezettek számára nem írnak elő az érintett vállalkozás átruházásából eredő kötelezettségeknél nagyobb mértékű kötelezettségeket.

35 Ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy figyelembe vegye a munkaszerződés e megosztásának gyakorlati hatásait a 2001/23 irányelv által követett, a jelen ítélet 25. és 26. pontjában felidézett célkitűzésekre tekintettel. Ugyanis, amint a főtanácsnok indítványának 77. pontjában felidézte, erre az irányelvre nem lehet hivatkozni a vállalkozásátruházással érintett munkavállalók

munkafeltételeinek rontása céljából (lásd ebben az értelemben: 1996. március 7-i Merckx és Neuhuys ítélet, C-171/94 és C-172/94, EU:C:1996:87, 38. pont; 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 81. és 82. pont).

36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében, bár a vállalkozás vagy annak egy részének átruházása önmagában – az e cikk (1) bekezdésének második albekezdésében említett esetek kivételével – nem képezheti az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátás indokát, e rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek a munkaerő tekintetében változásokat eredményező gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű indokuk van. Ezenkívül a 4. cikk (2) bekezdése pontosítja, hogy ha a munkaszerződés azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, úgy kell tekinteni, mintha azt a munkáltató szüntette volna meg.

37 Ennélfogva, amint arra a főtanácsnok indítványának 79. pontjában rámutatott, ha a munkaszerződést nem lehet megosztani, vagy a munkafeltételek és a 2001/23 irányelvben biztosított munkavállalói jogok romlásához vezet, e munkaszerződés megszüntethető, és a 2001/23 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében úgy kell tekinteni, mintha azt a kedvezményezett vagy a kedvezményezettek szüntették volna meg, még akkor is, ha e megszüntetést a munkavállaló kezdeményezte.

38 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a több kedvezményezettet érintő vállalkozásátruházás esetén a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek az érintett munkavállaló által ellátott feladatok arányában szállnak át az egyes kedvezményezettekre, azzal a feltétellel, hogy a munkaszerződés emiatti megosztása lehetséges, illetve nem vezet a munkafeltételek romlásához és nem sérti a munkavállalók jogainak ezen irányelvben biztosított védelmét, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Abban az esetben, ha az ilyen megosztás lehetetlennek bizonyul, vagy sérti az említett munkavállaló jogait, a munkaviszony ezt követő esetleges megszüntetését az említett irányelv 4. cikke értelmében úgy kell tekinteni, mintha azt a kedvezményezett vagy a kedvezményezettek szüntették volna meg, még akkor is, ha e megszüntetést a munkavállaló kezdeményezte.

A költségekről

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

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

Több kedvezményezettet érintő vállalkozásátruházás esetén 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 (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek az érintett munkavállaló által ellátott feladatok arányában szállnak át az egyes kedvezményezettekre, azzal a feltétellel, hogy a munkaszerződés emiatti megosztása lehetséges, illetve nem vezet a munkafeltételek romlásához és nem sérti a munkavállalók jogainak ezen irányelvben biztosított védelmét, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Abban az esetben, ha az ilyen megosztás lehetetlennek bizonyul, vagy sérti az említett munkavállaló jogait, a munkaviszony ezt követő esetleges megszüntetését az említett irányelv 4. cikke értelmében úgy kell tekinteni, mintha azt a kedvezményezett vagy a kedvezményezettek szüntették volna meg, még akkor is, ha e megszüntetést a munkavállaló kezdeményezte.

Aláírások