PEDRO CRUZ VILLALÓN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2014. június 3.[1]

C-328/13. sz. ügy

Österreichischer Gewerkschaftsbund
kontra
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(az Oberster Gerichtshof [Ausztria] által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 2001/23 irányelv — A munkavállalók jogainak védelme vállalkozások átruházása esetén — A 3. cikk (3) bekezdése — Az átadóra és az kedvezményezettre nézve egyaránt alkalmazandó kollektív szerződés felmondása — A kollektív szerződés utóhatálya — Következmények a kedvezményezettre nézve”

1. Az osztrák Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) két előzetes döntéshozatal iránt kérdést terjesztett a Bíróság elé, amelyek a 2001/23/EK irányelv[2] 3. cikke (3) bekezdésének értelmezésére irányulnak. Közelebbről, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy egy olyan kollektív szerződés, amelynek időbeli hatálya konkrét feltételtől függően hosszabbodik meg, azt követően, hogy azt felmondják („utóhatállyal rendelkező” szerződés), az említett irányelv értelmében vett „kollektív szerződésnek” minősül-e. A kérdés amiatt a kettős körülmény miatt merül fel, hogy Ausztriában ezek az „utóhatállyal rendelkező” szerződések mindaddig hatályban maradnak, amíg a munkáltató és a munkavállalók nem kötnek egymással egyedi megállapodást, vagy amíg nem kötik meg az új kollektív szerződést.

2. Mint ismeretes, a munkavállalóknak vállalkozásátruházás esetén a 2001/23 irányelv szerint joguk van (korábbi) munkafeltételeik további fenntartásához (védelméhez). Ennélfogva, döntő jelentőségű annak tisztázása, hogy egy ilyen utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés a fenti értelemben véve a korábbi kollektív szerződés természetes meghosszabbodásának minősül-e, vagy épp ellenkezőleg, azt úgy kell tekinteni, mint egy új kollektív szerződést, mely utóbbi esetben azt kellene vélelmezni, hogy a korábbi kollektív szerződés alapján megállapított munkafeltételek már nem irányadók.

1 — Eredeti nyelv: spanyol.

2 — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i tanácsi irányelv (HL 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.)

I – **Jogi háttér**

A – *Az uniós jog*

3. A 2001/23 irányelv közös szabályrendszert állapít meg az átadó (jogelőd) vállalkozás és e vállalkozás munkavállalói között fennálló jogviszonyban az átruházás (jogutódlás) során érvényesülő jogok és kötelezettségek tekintetében. A jelen eljárás szempontjából különösen az említett irányelv 3. cikkének (1), (3) és (4) bekezdése releváns, amely a következőképpen rendelkezik:

„3. cikk

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

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

[…]

(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.

(4)

a) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalatközi nyugdíjrendszerekben.

b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az a) albekezdésnek megfelelően nem rendelik el az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az átadó vállalkozásban már nem alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az a) albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.”

4. Az imént idézett rendelkezések nem képezik akadályát annak, hogy a tagállamok magasabb védelmet biztosító intézkedéseket fogadjanak el, amint azt a 2001/23 irányelv 8. cikke is kimondja:

„8. cikk

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 nemzeti jog*

5. A munkajogi viszonyokat és a vállalkozások működésének szociális szempontjait szabályozó törvény (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) 8. §-a a kollektív szerződések alanyait a következőképpen határozza meg:

„A kollektív szerződés felei, amennyiben törvény másként nem rendelkezik, annak területi, tárgyi és személyi hatályán belül:

1. Az említett szerződést megkötő munkáltatók és munkavállalók, mind a szerződés megkötésének időpontjában, mind azt követően;

2. Azon kedvezményezett munkáltatók, akik valamely vállalkozás tulajdoni hányadának egészét vagy egy részét megszerzik, és akiknek a jogelődje (az átadó) az 1. pontban említett munkáltatók valamelyike."

6. Ugyanezen törvény 13. §-a rendelkezik arról a lehetőségről, hogy a kollektív szerződés a megszűntét követően is joghatásokat válthasson ki, az alábbi feltételekkel:

„A kollektív szerződés joghatásai a közvetlenül a megszűnését megelőzően abban szabályozott munkajogi viszonyok tekintetében mindaddig érvényben maradnak a megszűnését követően, ameddig e viszonyok tekintetében hatályba nem lép az új kollektív szerződés, vagy új egyedi megállapodásokat nem kötnek az érintett munkavállalókkal."

7. A munkaszerződésekre alkalmazandó jogszabályok módosításáról szóló törvény (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) 4. §-ának (1) bekezdése a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését ülteti át, és a következőképpen rendelkezik:

„Az üzletátruházást követően a kedvezményezett köteles ugyanolyan mértékben tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, 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."

II – **A tényállás**

8. A Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (a továbbiakban: Wirtschaftskammer) és az Österreichischer Gewerkschaftsbund (a továbbiakban: Gewerkschaftsbund) a légiközlekedési ágazat csoportjához tartozó egyik vállalat képviseletében megtárgyaltak és megkötöttek egy olyan kollektív szerződést (a továbbiakban: az anyavállalat kollektív szerződése), amely a csoport valamennyi olyan vállalatára alkalmazandó, amelyek nem kizárólag a regionális közlekedési ágazatban tevékenykednek. A Wirtschaftskammer és a Gewerkschaftsbund ezenfelül megkötött egy másik kollektív szerződést is, amely kizárólag a csoport egyik leányvállalatára volt alkalmazandó (a továbbiakban: a leányvállalat kollektív szerződése).

9. A csoport által elszenvedett komoly veszteségek következtében az anyavállalat igazgatósága 2012. április 30-án úgy döntött, hogy átadja a leányvállalatnak a légijárat-üzemeltetést. E célból átruházási szerződést kötött a leányvállalattal annak érdekében, hogy a légijárat-üzemeltetési üzletágban dolgozó munkavállalókra a leányvállalat kollektív szerződésében kikötötteknél kedvezőtlenebb munkafeltételek kerüljenek alkalmazásra.

10. Az átruházás ugyanezen időpontjával a Wirtschaftskammer felmondta az anyavállalat kollektív szerződését. Az Arbeitsverfassungsgesetz 13. cikkének megfelelően a felmondott kollektív szerződés a felmondást követően is kiváltja a felmondását megelőzően hozzá fűződő joghatásokat, a szerződés úgynevezett „utóhatálya" ugyanis mindaddig fennmarad, amíg a felek nem kötnek újabb kollektív szerződést vagy kifejezett megállapodást.

11. Az átruházást és a kollektív szerződés felmondását követően az új munkáltató elkezdte egyoldalúan alkalmazni a vállalati iránymutatásokat, amelyek értelmében jelentős romlás következett be az átvett munkavállalók bérezési feltételeiben. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint azoknak a munkavállalóknak a munkabére, akik 2004. április 1-je előtt léptek be a vállalathoz, 40–54%-kal csökkent, bár a Wirtschaftskammer vitatja a számokat.

12. Az átvett munkavállalók képviseletében eljáró Gewerkschaftsbund nem ért egyet a leányvállalat döntésével, és a felmondott kollektív szerződés fenntartását követeli, annak utóhatályára hivatkozva. A leányvállalat képviseletében eljáró Wirtschaftskammer viszont úgy véli, hogy az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés nem minősül „kollektív szerződésnek" sem a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése, sem az Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz 4. §-ának (1) bekezdése értelmében. Tulajdonképpen ez képezi az osztrák Oberster Gerichtshof elé került jogvita tárgyát, ami miatt az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdés is felmerült.

III – **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés és a Bíróság előtti eljárás**

13. Az Oberster Gerichtshof előzetes döntéshozatal iránti kérelme, amely 2013. június 17-án érkezett a Bíróság Hivatalához, a következő kérdéseket tartalmazta:

„Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének szövegét, amelynek értelmében a valamely kollektív szerződésben lefektetett és az átadónál érvényes »[munka]feltételeket« »ugyanolyan mértékben« tiszteletben kell tartani »a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig«, hogy ezalatt azokat a [munka]feltételeket is érteni kell, amelyeket kollektív szerződésben fektettek le, és amelyek a nemzeti jog értelmében annak [felmondása] ellenére határozatlan ideig utólag is hatályban maradnak mindaddig, amíg nem lép hatályba új kollektív szerződés, vagy az érintett munkavállalók nem kötnek új egyéni megállapodásokat?

Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését, hogy a kedvezményezett ugyancsak [felmondott] kollektív szerződésének a bemutatott értelemben vett utóhatálya is a kedvezményezett »újabb kollektív szerződésének alkalmazásaként« értendő?"

14. Az alapeljárás peres felei, a Németországi Szövetségi Köztársaság és a Görög Köztársaság kormányai, valamint a Bizottság nyújtottak be írásbeli észrevételeket.

IV – **Elemzés**

A – *Az elfogadhatóságról*

15. A Wirtschaftskammer több kifogást is előterjesztett az Oberster Gerichtshof által benyújtott előzetes döntéshozatali kérelem elfogadhatóságát illetően.

16. Először is, a Wirtschaftskammer úgy véli, hogy nem teljesülnek az EUMSZ 267. cikk által megkövetelt feltételek, hiszen a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdések nem a 2001/23 irányelv értelmezésével vagy érvényességével kapcsolatosak, hanem annak alkalmazásával. Másodszor, a Wirtschaftskammer úgy véli, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem értékelheti a tényeket, és nem biztosíthatja a kontradiktórius eljárás elvét sem, mert az megfosztaná őt „bírósági" minőségétől. Harmadszor a Wirtschaftskammer úgy véli, hogy az előterjesztett kérdés hipotetikus jellegű, és a jogvita elbírálása szempontjából nem releváns.

17. Ami azt a körülményt illeti, hogy az előterjesztett kérdések a 2001/23 irányelv alkalmazására és értékelésére vonatkoznak, úgy vélem, hogy e kifogás minden alapot nélkülöz. Az Oberster Gerichtshof által megfogalmazott kérdés egyértelműen értelmezésre irányuló kérdés, méghozzá az említett irányelv 3. cikke (3) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan. A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak afelől, hogy a „kollektív szerződés" hivatkozott rendelkezésben szereplő fogalma magában foglalja-e az úgynevezett „utóhatállyal rendelkező" kollektív szerződéseket is. Ez egy olyan kérdés, amelynek terjedelme nyilvánvalóan az európai jogszabály értelmezésére korlátozódik, amely feladat az EUMSZ 267. cikk szerint a Bíróság előzetes döntéshozatali eljárásokkal kapcsolatos hatáskörébe tartozik.

18. Ami az azzal kapcsolatos érveket illeti, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem értékelheti a ténybeli elemeket, vagy hogy az alapeljárásban fennáll a kontradiktórius eljárás elve megsértésének veszélye, szintén úgy vélem, hogy azok alaptalanok. A Bíróságnak korábban már alkalma nyílt értékelni az Österreichischer Gewerkschaftsbund ítéletben [3] azt, hogy az Oberster Gerichtshof a munkajog terén fennálló konzultatív hatáskörének gyakorlása során az EUMSZ 267. cikk értelmében vett „bíróságként" járt el. Nem vitás, hogy az említett ügyben a jelen Bíróság nem utalt kifejezetten arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság ne értékelhetné a tényeket, és hogy a kontradiktórius eljárás elve korlátozott lenne. Ugyanakkor nem hiszem, hogy az alapeljárás e két jellemzője attól eltérő okfejtést tenne indokolttá, mint amelyet a Bíróság az említett ügyben 1998-ban elfogadott.

19. Közismert, hogy a Bíróság meglehetősen nagyvonalúan értelmezte az ahhoz szükséges feltételeket, hogy valamely bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal iránti kérdést terjeszthessen elő. E megközelítés végső célja nem más, mint hogy maximális egységességet biztosítson az uniós jog értelmezése terén, és hogy hatékony garanciát nyújtson az említett jogrend által a magánszemélyek részére biztosított jogokat illetően. Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok a De Coster-ügyre vonatkozó indítványában világosan kifejtette azokat a jogpolitikai indokokat, amelyek az EUMSZ 267. cikkben foglalt előzetes döntéshozatali kérelmekkel kapcsolatos hatáskörre vonatkozó ezen megközelítést alátámasztották. [4]

20. Amint azt a Bíróság korábban már megállapította, az EUMSZ 267. cikkből levezethető kontradiktórius eljárás követelményének az a célja, hogy *egy minimális kontradiktórius jelleget* garantáljon az eljárás felei között, annak érdekében, hogy az előzetes döntéshozatali kérelem hűen tükrözze az eljárás során felmerült kétséget. [5] E minimális kontradiktórius jelleg alapján ismerte el a Bíróság többek között a német szövetségi bizottság előzetes döntéshozatal előterjesztésére kiterjedő hatáskörét a közbeszerzési szerződések odaítélésének ellenőrzése terén [6], vagy a spanyol gazdasági-közigazgatási bíróságok ezen hatáskörét, melyek közül mindkét szervezet esetén a rendes bírósági eljárásokban megjelenőtől eltérő jelleget ölt a kontradiktórius jelleg.

3 — A 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

4 — A De Coster-ügyre vonatkozó indítvány, C-17/00, EU:C:2001:366, 73. és 74. pont.

5 — Lásd: Corsica Ferries ítélet, C-18/93, EU:C:1994:195, 12. pont; Job Centre ítélet, C-111/94, EU:C:1995:340, 9. pont és Dorsch Consult ítélet, C-54/96, EU:C:1997:413, 31. pont, valamint Borker-végzés, 138/80, EU:C:1980:162, 4. pont és Greis Unterweger végzés, 318/85, EU:C:1986:106, 4. pont.

6 — A fent hivatkozott Dorsch Consult ítélet, 31. pont, valamint Pardini-ítélet (C-338/85, EU:C:1988:194) és Corbiau-ítélet (C-24/92, EU:C:1993:118).

21. Ennélfogva, az a tény, hogy az Oberster Gerichtshof előtti eljárásban részt vevő mindkét peres félnek lehetősége volt egyenlő feltételek mellett – az utaló végzésben ismertetett munkajogi konzultatív eljárás keretében – írásbeli észrevételt előterjeszteni, elegendő ahhoz, hogy a Bíróság elismerje, hogy az alapeljárás kontradiktórius jellegére vonatkozó feltétel teljesült. A Wirtschaftskammer által előterjesztett azon érv, miszerint az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben ismertetett tények nem felelnek meg a valóságnak, és az említett fél szerint az alapeljárásban nem voltak vitathatók, nem olyan körülmény, amely megkérdőjelezné az Oberster Gerichtshof az EUMSZ 267. cikk értelmében vett bírósági minőségét.

22. A harmadik és egyben utolsó kifogás az előterjesztett kérdések állítólagosan hipotetikus jellegére vonatkozik. E kifogás azon a tényen alapul, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az értékelését olyan tényekre alapítja, amelyek helytállóságát a Wirtschaftskammer vitatja, továbbá azon, hogy az Oberster Gerichtshofnak a munkaügyi konzultációs eljárás keretében hozott határozatok tanácsadó jellegűek, és nem kötelező erejűek.

23. Úgy vélem, hogy ennek a kifogásnak szintén nem lehet helyt adni. A Bíróság ítélkezési gyakorlata kategorikusan kimondja, hogy az előzetes döntéshozatali kérelem akkor elfogadhatatlan, ha nyilvánvaló, hogy a kért uniós jogszabály értelmezése semmiféle kapcsolatban nem áll az alapeljárás tárgyával vagy valódi tényállásával, amennyiben a probléma hipotetikus jellegű, vagy amennyiben a Bíróságnak nem állnak rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek segítségével megfelelően tudná megválaszolni az elé terjesztett kérdéseket.[7] E feltételeket a Bíróság mindig is szigorúan értelmezte.

24. Ebből a szemszögből nézve nehezen állítható, hogy az Oberster Gerichtshof által előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdések ne állnának semmiféle kapcsolatban a valódi tényállással, hogy a kérdések hipotetikus jellegűek lennének, vagy hogy a szükséges ténybeli elemek ne állnának rendelkezésre.

25. Épp ellenkezőleg, az a tény, hogy az az eljárás, amelyben az Oberster Gerichtshof eljár, konzultatív jellegű, egyáltalán nem fosztja meg az előzetes döntéshozatali kérdést a jogvitával való kapcsolatától. A Bíróság korábban már vizsgálta az ugyanezen tagállami eljárás keretében a másik Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát, és az eljárás jellege nem képezett kellő alapot ahhoz, hogy kizárja az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát.

26. Egyébiránt nyilvánvaló, hogy a jelen ügyben előterjesztett kérdés nem hipotetikus jellegű. Valóban jogvita van egy vállalat és annak munkavállalói között, amelyet két eljárás váltott ki, ideértve azt a konzultatív eljárást is, amelynek keretében a jelen előzetes döntéshozatali kérdés is felmerült.

27. Befejezésként hozzá kell tenni, hogy még ha elismerésre is kerülne, hogy bizonyos tényeket illetően az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem pontos, az ebben a konkrét ügyben nem lenne elegendő ok annak megállapítására, hogy a kérdés nem tartalmazza a Bíróság számára ahhoz szükséges ténybeli elemeket, amelyek alapján a kérelmet el tudná bírálni. A jelen jogvita munkavállalói által elszenvedett munkabércsökkentés pontos összege a jelen Bíróság elé terjesztett kérdésre adandó válasz szempontjából nem képez releváns ténybeli elemet. A jelen előzetes döntéshozatali eljárásban a jelen Bíróságot kizárólag egy utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés joghatásairól és annak a 2001/23 irányelvhez fűződő viszonyáról kérdezik, vagyis egy olyan értelmezési kérdéssel keresték meg, amelynek megválaszolásánál a bércsökkentés pontos összege semmilyen módon nem teszi függővé azt a szempontot, amelyet a Bíróság fog meghatározni.

7 — Melki és Abdeli ítélet (C-188/10 és C-189/10, EU:C:2010:363, 27. pont); Della Rocca ítélet (C-290/12, EU:C:2013:235, 29. pont), és Marquez Samohano ítélet (C-190/13, EU:C:2014:146, 35. pont).

28. Az előzőekben kifejtettekre tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdést nyilvánítsa elfogadhatónak.

B – *Az ügy érdeméről*

1. Előzetes észrevételek

29. Előzetesen már most felhívom a figyelmet arra, hogy nem szükséges választ adni az előterjesztő bíróság által feltett mindkét kérdésre. Az első kérdésre adott válasz közvetett módon megválaszolja a második kérdést is, így elegendő az első kérdést részletesen megválaszolni, figyelembe véve azon aggodalmat, amely a második kérdés feltételét indokolta.

30. Általánosságban véve a Wirtschaftskammer azt állítja, hogy egy olyan kollektív szerződés, amelynek a tagállami jogszabályok által meghatározott feltételek mellett fennmaradhat a hatálya („utóhatállyal rendelkező” kollektív szerződés), az osztrák munkajog értelmében nem minősül „kollektív szerződésnek”, és ennélfogva a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdése értelmében vett kollektív szerződésnek sem. Védekezésében egy doktrinális ágazat szempontjára hivatkozik, amelyben a kollektív szerződések utóhatálya nem jelenti azok további fennmaradását, még akkor sem, ha ez az értelmezés nem egyhangú. Ezenkívül, a Wirtschaftskammer kiemeli, hogy a konkrét ügyben az utóhatály csak a vállalkozás átruházását követően merült fel, ami miatt a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése – ami kizárólag az átruházás időpontja előtt is fennálló kollektív szerződésekre vonatkozik – szerinte nem alkalmazható.

31. Az ezzel ellentétes tézist védte a Gewerkschaftsbund, valamint a német kormány, a görög kormány és a Bizottság. Mind a német kormány, mind a Bizottság úgy véli, hogy a nemzeti jogra tartozik annak meghatározása, hogy létezik-e a kollektív szerződés, amitől független az a kérdés, hogy a szerződésnek a vállalkozás átruházása keretében fennálló joghatásai az uniós jog által szabályozott körbe tartoznak-e. Ebből a szempontból a felmondott kollektív szerződés továbbélése olyan mechanizmust képez, amelyet a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdése által kitűzött célnak megfelelően az említett rendelkezés hatálya alá tartozónak kell minősíteni. Ezen érvelés azt vélelmezi, hogy az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés, már amennyiben a felmondott szerződés joghatásait hosszabbítja meg a nemzeti jog alapján, olyan folytonosságot jelent, amelyet a kedvezményezettnek tiszteletben kellene tartania, legalábbis a 2001/23 irányelv hivatkozott 3. cikkének (3) bekezdése által meghatározott minimális kereteken belül.

32. A görög kormány ugyanarra a következtetésre jutott, mint a Bizottság és a német kormány, azonban kiemelte, hogy az irányelv célja bizonyos joghatások időbeli fenntartása, függetlenül az említett joghatások alaki forrásától, legyen az akár rendes kollektív szerződés, akár utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés.

33. Amint a következőkben kifejtem majd, úgy vélem, hogy a 2001/23 irányelv vállalkozásátruházás esetén azt követeli meg a tagállamoktól, hogy továbbra is tartsák fenn a kollektív szerződések joghatásait, ideértve azt az esetet is, amikor az említett hatások valamely nemzeti jogszabályi rendelkezésből vezethetők le, amely azokat meghosszabbítja az újabb kollektív szerződés elfogadásáig vagy a felek közötti kétoldalú megállapodások elfogadásáig. Akárcsak a Bizottság, a német kormány és a görög kormány is úgy véli, hogy ez az eredmény áll a leginkább összhangban az említett irányelv céljával, ami nem más, mint biztosítani a vállalat és a munkavállalók érdekei közötti egyensúlyt, a vállalkozások átruházása esetén, amely helyzetben a munkavállalók sérülékeny helyzetbe kerülnek, amelyet a hivatkozott irányelv orvosolni szeretne.

2. A 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésében szereplő „kollektív szerződés” fogalma

34. Az Oberster Gerichtshof által elénk terjesztett kérdés vizsgálatához először is meg kell határozni a 3. cikke (3) bekezdésének alkalmazási körét. Lényegét tekintve, amikor e rendelkezés a „kollektív szerződésekre” hivatkozik, akkor az uniós jog önálló fogalmáról van szó, vagy épp ellenkezőleg, egy olyan fogalomról, amelyet a tagállamoknak kell meghatározniuk?

35. Az ítélkezési gyakorlat már többször kimondta, hogy az uniós jogszabályokban alkalmazott fogalmak általában önálló jellegűek. A Bíróság tehát az esetek többségében ezt állapítja meg, méghozzá azzal a törvényes céllal, hogy az uniós jogszabályok lehető legegységesebb értelmezését biztosítsa. [8] A Bíróság csak azokban az esetekben tér el az önálló értelmezéstől, amikor az uniós jogi aktus kifejezetten utal a tagállamok jogára, vagy amikor az értelmezés tárgya nem teszi lehetővé az egységes értelmezést.

36. A 2001/23 irányelv esetében, akárcsak az elődjének számító 77/187 irányelv esetében, az önálló (uniós jogi) fogalmak értelmezése különös jelleget ölt, hiszen mindkét jogszabályszöveg részleges harmonizációt ír elő, és nem teljes körűen szabályozza a jogterületet. A Bíróság – a Mikkelsen-ügyben 1985-ben hozott ítélettől kezdve – már számos alkalommal kimondta, hogy a 2001/23 irányelv, akárcsak az elődje, *részleges harmonizációt* írt elő, és „nem akar egységes védelmi szintet bevezetni a Közösség egészében, közös szempontok alapján” [9]. „Az irányelv által biztosított kedvezményre tehát csupán annak biztosítása érdekében lehet hivatkozni, hogy az érdekelt munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön a kedvezményezettel fennálló kapcsolataiban, mint amilyen az átadóval szemben az érintett tagállam jogszabályai alapján megillette” [10].

37. A harmonizáció részleges jellege nyilvánul meg például a munkaszerződések meghatározásának kezelésénél. A Wendelboe-ügyben a Bíróság kimondta, hogy „azt a kérdést, hogy az átruházás időpontjában volt-e munkaszerződés, vagy sem, fennállt-e a munkaviszony, vagy sem, az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a nemzeti jog rendelkezései alapján kell megítélni, az irányelv kógens rendelkezéseinek tiszteletben tartásával” [11]. Az irányelv tehát nem határozza meg a munkaviszony *létrejöttének* szabályait, amelynek meghatározása a nemzeti jogra, és ennek következtében a nemzeti bíróságra marad. Ami viszont az irányelv tárgyát képezi, a vállalkozásátruházások során az említett munkaviszonyból eredő *joghatásokra* vonatkozó közös minimumszabály-rendszer biztosítása.

38. A munkaviszony létrejötte és az annak joghatásai közötti ezen különbségtétel magyarázhatja mind a 2001/23 irányelvnek, mind különösen annak 3. cikkének tartalmát, illetve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát e téren. A jelen Bíróság határozatai mindenekelőtt azt a szándékot tükrözik, amely a vállalkozásátruházásokból fakadó következményekre alkalmazandó közös minimálbánásmód biztosítására irányul, anélkül hogy feltétlenül a munkajogra jellemző önálló fogalmakat kellene alkotni. Összefoglalva, a Bíróság a 2001/23 irányelv gyakorlatiasabb aspektusaira koncentrál, anélkül hogy túlságosan az elméleti kérdésekre fecsérelné az idejét. E megközelítés alapját, amint azt már említettem, az említett irányelv preambulumbekezdései képezik.

8 — Ekro-ítélet, 327/82, EU:C:1984:11, 11. pont; SENA-ítélet, C-245/00, EU:C:2003:68, 23. pont, A-ítélet, C-523/07, EU:C:2009:225, 34. pont, és Padawan-ítélet, C-467/08, EU:C:2010:620, 32. pont.

9 — C-105/84, EU:C:1985:331, 16. pont.

10 — Daddy’s Dance Hall ítélet, C-324/86, EU:C:1988:72, 16. pont; Martin és társai ítélet, C-4/01, EU:C:2003:594, 41. pont, valamint Juuri-ítélet, C-396/07, EU:C:2008:656, 23. pont.

11 — Wendelboe-ítélet, C-19/83, EU:C:1985:54, 16. pont.

39. Az első dolog, ami figyelmet érdemel a 2001/23 irányelvben, az a címe. A cím ugyanis nem használja a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés kategóriáit, hanem kizárólag „a munkavállalók jogaira" utal, pontosítva, hogy az intézkedés célja az említett jogok „védelme". A 2001/23 irányelv II. fejezetének a címe szintén az, hogy „a munkavállalók jogainak védelme", ezzel emlékeztetve arra, hogy az irányelv végső célja a munkafeltételek fenntartása a vállalkozásátruházások során, illetve azon *joghatásokat* illetően, amelyeket az említett átruházás a munkavállalók jogaiban eredményez.

40. Az irányelv 3. cikke még inkább megerősíti ezt az elgondolást, a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek hangsúlyozásával, másodlagos jellegűnek tekintve az említett jogok és kötelezettségek forrását. Ebben a sorban, az említett 3. cikk (1) bekezdésében a jogalkotó azokra a jogokra és kötelezettségekre utal, amelyek „munkaszerződésből" vagy „munkaviszonyból" erednek. A döntő jelentőségű tény a jog vagy a kötelezettség megléte, és nem ezek alaki eredete.

41. Ezt a megközelítést a kollektív szerződésekre is alkalmazni kell. A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése hasonló szisztémát alkalmaz az (1) bekezdéséhez, elsősorban a kollektív szerződésből származó „munkafeltételek" védelmét emelve ki. A hivatkozott irányelv itt is a jogok „védelmét" emeli ki, vagyis azt, amit a II. fejezetben is fontosabbnak vélt. Az említett jogok konkrét eredete csupán másodlagos jelentőségű.

42. A prioritás, amelyet az irányelv a munkavállalók jogai szempontjából biztosít, azok létrejöttével szemben, szintén a 2001/23 irányelv célkitűzéseiből következik. A (2) preambulumbekezdés a gazdasági fejlődésben a vállalkozások szerkezetében végbemenő azon változások gyakoriságát és jelentőségét emeli ki, amelyek keretében a vállalkozások tevékenységi köröket is átruháznak.[12] Az uniós jogalkotó szükségesnek tartotta, miként azt a hivatkozott irányelv (3) preambulumbekezdése is említi, „a munkavállalók védelmét a munkáltató személyének megváltozása esetén", és hozzátette, hogy „*különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására*".

43. Ennélfogva, az előbbi megfontolásokkal összhangban, úgy vélem, hogy a 2001/23 irányelv nem tartalmazza a „kollektív szerződés" önálló fogalommeghatározását. A Wendelboe-ítéletnek megfelelően, a Bizottság érvelésével összhangban úgy vélem, hogy azt a kérdést, hogy kollektív szerződésről beszélhetünk-e, vagy sem, a nemzeti jog rendelkezései alapján kell megállapítani. A 2001/23 irányelv célja vállalkozásátruházás esetén *a munkavállalói jogok* – a jelen esetben a kollektív szerződésből eredő munkavállalói jogok – *védelmének* biztosítása, attól függetlenül, hogy milyen alaki forrásból származnak. Miután egyszer már a munkavállalói jogok és kötelezettségek a nemzeti jog értelmében létrejöttek, a 2001/23 irányelv célja a munkafeltételek védelme (fenntartása) a vállalkozásátruházások esetén.[13]

44. Következésképpen a Bíróságnak kell eldöntenie azt, hogy az irányelv 3. cikke (3) bekezdésében említett, „kollektív szerződésekben lefektetett [munka]feltételek" magukban foglalják-e az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződésekből eredő munkafeltételeket is, amely kérdéskört a következő pontban fogom kifejteni.

12 — „A gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával."

13 — Lásd Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2. kiadás, LGDJ, Párizs, 432. o.

3. Az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződésekből eredő feltételek

45. Az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződések, amint az az Ausztria-ügyben hozott végzésből kiderül, a korábban hatályos szerződés joghatásainak *enyhébb formában* és *átmenetileg* alkalmazott meghosszabbítását képezik. Az enyhébb forma azt jelenti, hogy tartalmától a felek egyénileg, közös megállapodással eltérhetnek. Azért átmeneti jellegű, mert a hatálya csak addig tart, amíg az új kollektív szerződést el nem fogadják.

46. Az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés leghangsúlyosabb jellegzetessége azonban annak jogi elrendeltsége. Ausztriában, akárcsak az Unió több más tagállamában, a kollektív szerződés nem a munkaviszony feleinek valamelyike vagy mindkettejük döntésétől függően alakul át utóhatállyal rendelkező kollektív szerződéssé. A kollektív szerződés azért alakul át utóhatállyal rendelkező kollektív szerződéssé, mert a jogalkotó erről kifejezetten rendelkezett – taxatív jelleggel felsorolva az eseteket, a munkajogviszonyokon belüli jogbiztonság fenntartása céljából – a kollektív szerződés enyhébb formában és átmeneti jelleggel való hatályban tartásáról.[14]

47. Ennélfogva a munkajogviszony feleinek a kollektív szerződésnek alárendelt munkaszerződés megkötésekor tudniuk kell, hogy az utóhatály nem magának a kollektív szerződésnek (vagy a felek megállapodásának) a kikötéseiből eredő eshetőség, hanem a nemzeti jogalkotó által kifejezetten előírt lehetőség, amely a munkaviszony ideje alatti stabilitás biztosítására szolgál. Amint azt korábban már kifejtettem, az utóhatály célja kizárólag a kollektív szerződés enyhébb formában és átmeneti jelleggel való fenntartása, a jogbiztonság érdekében. Ennélfogva, itt a munkavállalók és a munkáltató részére elismert jogok és kötelezettségek további fenntartásának az egyik technikájáról van szó.

48. Ebből a szemszögből nézve annak, hogy az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés alaki szempontból véve a nemzeti jog szerint kollektív szerződésnek „*minősül*”-e, vagy sem, a 2001/23 irányelv szempontjából véve nincs meghatározó jelentősége. Végeredményben, amelyet megvalósítani szándékozik, az a munkavállalókra vonatkozó munkafeltételek meghatározott ideig történő fenntartása vállalkozásátruházás esetén. Amint azt korábban már mondottam, nem annyira a jogok forrása, hanem azok hatása az, ami a 2001/23 irányelv 3. cikkében foglalt rendelkezéseket alátámasztja.

49. A munkavállalók jogait és kötelezettségeit, legyenek azok bármilyen jogok és kötelezettségek, akár munkaszerződésben, akár kollektív szerződésben kerülnek meghatározásra, a 2001/23 irányelv által meghatározott feltételek mellett kell fenntartani. Amikor azonban a nemzeti jogrend úgy rendelkezik, hogy e jogok és kötelezettségek fennmaradnak, még ha csupán enyhébb formában és átmeneti jelleggel is, amire már utaltam, annak érdekében, hogy elkerülhetők legyenek a joghézag esetei, akkor úgy vélem, hogy az említett fenntartást a 2001/23 irányelv II. fejezetével összhangban úgy kell értelmezni, mint a munkavállaló által korábban megszerzett jogok és rá irányadó kötelezettségek természetes meghosszabbodását. Az utóhatálynak mindenekelőtt garanciális jellege van, hiszen egyszerűen fenntartja azt a *status quót* a jogbiztonság érdekében. Ilyen esetben az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek, amelyek egyszerűen a korábbi helyzet folytatódásának tekinthetők, „a kikötött munkafeltételeket” jelentik.

50. Ezt az értelmezést egyébként a Bíróság ítélkezési gyakorlata is megerősíti. A Werhof-ítéletben a Bíróság a jövőbeni kollektív megállapodásokra való dinamikus utalást tartalmazó szerződéses kikötések joghatásainak fenntartását emelte ki, azzal az érveléssel, hogy „a [2001/23] irányelv nem szándékozik védeni egyszerű várakozásokat, és következésképpen a kollektív szerződések jövőbeli változataiból [helyesen: jövőbeni kollektív szerződésekből] eredően feltételezett előnyöket”.[15] Vagyis a 2001/23

14 — Az Arbeitsverfassungsgesetz 13. §-a, BGBl. 22/1974.

15 — Werhof-ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 29. pont.

irányelvnek nem az a célja, hogy időben állandósítson egy szerződéses helyzetet, főleg olyankor, amikor ez az állandósítás nem jelenleg létező, hanem jövőbeni jogokra vonatkozik. Ez lenne az a típusú védelem, amely kiegyensúlyozhatná a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződéses jogviszonyt, amelyet a 2001/23 irányelv, akárcsak az ítélkezési gyakorlat is, némileg kizár.

51. A kifejezett jogi rendelkezés megléte, amely a szerződés megkötésekor hatályos, azáltal, hogy megállapítja a kollektív szerződésben foglalt jogok és kötelezettségek enyhébb formában és átmeneti jelleggel való fenntartását a jogbiztonság érdekében, messze van attól, hogy „egyszerű elvárás" vagy „jövőbeni kollektív szerződésekből eredően feltételezett előny" lenne.[16] A munkaviszony alanyai (felek) ilyen esetben nem egy egyszerű elvárást visznek át a jogaikban, hanem egy konkrét és valódi előnyt: azt a bizonyosságot, hogy a kollektív szerződés, új kollektív szerződés vagy más, kifejezett megállapodás esetét kivéve, fenntartja a joghatásait, jóllehet a fent jelzett jellegzetességekkel.

52. E következtetéssel szemben fel lehetne hozni azt a szövegértelmezési érvet, miszerint a kollektív szerződésben kikötött feltételek fenntartása (időben) a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése szerint csak „a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig" terjed. Mégis úgy vélem, hogy e rendelkezés a szigorú értelemben vett megszűnés vagy lejárat eseteire vonatkozik, amelyekben a nemzeti jogrend nem ír elő semmilyen előre meghatározott formát a jogbiztonság érdekében. Ezzel szemben azokban az esetekben, amikor a nemzeti jogrend még a szerződés megszűnését vagy lejártát megelőzően kifejezetten rendelkezett annak meghosszabbodásáról, a 3. cikk (3) bekezdését olyan módon kell értelmezni, hogy az garantálja a munkaviszonybeli egyensúlyt, nem csupán a két fél által nyújtottak tartalmát illetően, hanem azok időbeli hatályát illetően is.

53. A munkáltató és a munkavállaló helyzete közötti egyensúly ugyanis olyan célkitűzés, amely mind a 2001/23 irányelv preambulumbekezdéseiben, mind az ítélkezési gyakorlatban megjelenik.[17] Az általunk vizsgált nemzeti rendelkezés épp ezen egyensúly érdekében próbálta meg elkerülni azt, hogy a munkaviszonyra irányadó kollektív szerződésekre vonatkozó jogszabályi keretek hirtelen megváltozzanak. Amennyiben az általam előbb felsorolt feltételek, vagyis a kifejezett rendelkezés általi előzetes meghatározottság, valamint a szerződés joghatásainak fent jelzett fenntartása teljesül, úgy vélem, hogy – anélkül, hogy az előbb említett egyensúly torzulna – ez épp ennek a garantálását szolgálja.

54. Végül, a munkaviszonybeli egyensúly érdekében, a 2001/23 irányelv rendelkezett arról a lehetőségről, hogy a tagállamok időben korlátozhatják a kollektív szerződésben kikötött munkafeltételek fenntartását, amennyiben az időbeli korlátozás legalább egy évre szól. E körülményekre tekintettel ésszerűnek tűnik az, ha az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés a korábbi munkafeltételeket a már említett enyhébb és átmeneti formában tartja fenn. Azon tagállamoknak a gyakorlata, amelyekben az utóhatállyal rendelkező kollektív szerződés mint jogintézmény létezik, a munkajogviszonyok terén fennálló tapasztalatokra figyelemmel határozza meg azt, hogy időben szükséges-e korlátozni a joghatások fennmaradását. Ennek a kérdésnek az eldöntése természetesen az egyes tagállamok feladata.

55. Ennélfogva azt javaslom a Bíróságnak, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy értelmezze, hogy a kollektív szerződésben kikötött munkafeltételek magukban foglalják azokat a hatályban tartott feltételeket is, amelyek a belső jog valamely rendelkezése folytán a kollektív szerződés megszűnését megelőzően hatályban voltak, ami által biztosítottá válik, hogy az említett kollektív szerződés – enyhébb formában és átmenetileg alkalmazva – hatályban maradhat annak megszűnését követően is.

16 — Ua.

17 — Amint azt a Bíróság kiemelte, „a 77/187 irányelv célja így a vállalkozás átruházásakor nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is" (Alemo-Herron ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 25. pont).

V – **Végkövetkeztetések**

56. A fenti megfontolásokra figyelemmel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Oberster Gerichtshof által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

„A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23 tanácsi irányelv 3. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a kollektív szerződésben kikötött munkafeltételek magukban foglalják azokat a hatályban tartott feltételeket is, amelyek a belső jog valamely rendelkezése folytán a kollektív szerződés megszűnését megelőzően hatályban voltak, ami által biztosítottá válik, hogy az említett kollektív szerződés – enyhébb formában és átmenetileg alkalmazva – hatályban maradhat annak megszűnését követően is.”