A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2005. május 26. *

A C-478/03. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a House of Lords (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2003. november 17-én érkezett 2003. november 10-i végzésével terjesztett elő az előtte

a **Celtec Ltd**

és

John Astley és társai

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, K. Lenaerts (előadó), N. Colneric, Juhász E. és E. Levits bírák,

* Az eljárás nyelve: angol.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. december 2-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— a Celtec Ltd képviseletében J. Bowers QC, valamint P. Watson, A. Sendall barristerek és J. Lewis solicitor,

— John Astley és társai képviseletében G. Millar QC és T. Linden barrister,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében G. Rozet és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. január 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami

jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv (HL L 61., 26. o.) 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.

2 E kérelmet a Celtec Ltd (a továbbiakban: Celtec) és John Astley, valamint Julie Owens és Deborah Lynn Hawkes között, ez utóbbiakat — az Egyesült Királyságban a szakmai képzési programok magánosításával érintett, volt köztisztviselői minőségükben — megillető folyamatos szolgálati idő meghatározása iránt folyamatban lévő eljárásban nyújtották be.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 77/187 irányelvet — 1. cikkének (1) bekezdése értelmében — a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy részének más munkáltatóra szerződéses átruházás vagy összeolvadás révén történő átszállása esetén kell alkalmazni [nem hivatalos fordítás].

4 A 77/187 irányelv 2. cikke értelmében átruházó „minden természetes vagy jogi személy, aki/amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás során a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében a munkáltatói minőséget elveszti [nem hivatalos fordítás]", átvevő pedig „minden természetes vagy jogi személy, aki/amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás során a vállalkozás az üzlet vagy ezek egy része tekintetében a munkáltatói minőséget megszerzi [nem hivatalos fordítás]".

5 A 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének rendelkezése szerint:

„Az átruházónak az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei az átruházás ténye alapján átszállnak az átvevőre.

A tagállamok előírhatják, hogy az átruházó az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás időpontja után is felel — az átvevő mellett — a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő kötelezettségekért. [nem hivatalos fordítás]"

A nemzeti szabályozás

6 A 77/187 irányelvnek a brit jogba való átültetése a vállalkozások átruházásáról (a foglalkoztatás védelméről) szóló 1981. évi rendelettel [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981] történt.

7 A munkavállalók jogairól szóló 1996. évi törvény (Employment Rights Act) 155. §-a értelmében a munkavállaló csak akkor jogosult végkielégítésre, ha elbocsátását megelőzően legalább két éven keresztül megszakítás nélkül azon a munkahelyen foglalkoztatták. Ugyanezen törvény 162. §-a alapján az említett kifizetés összege a folyamatos foglalkoztatásban töltött évek számától függ, ami azonban nem haladhatja meg a 20-at.

8 Az említett törvény 218. § (1) bekezdésének értelmében a folyamatos foglalkoztatás az ugyanazon munkáltató alkalmazásában töltött időre vonatkozik. A 218. § (2) bekezdése azonban tartalmaz a vállalkozások átruházására vonatkozólag egy különös rendelkezést, amely szerint „[a]mennyiben egy üzlet, gazdasági létesítmény vagy vállalkozás (akár törvény, akár más hozta létre) valamely személyről egy másikra száll át, [...] az üzletben, gazdasági létesítményben vagy vállalkozásban az átruházás időpontjában foglalkoztatott munkavállaló szolgálati ideje az átvevőnél töltött szolgálati időnek számít, [és] az átruházás nem szakítja meg a munkaviszony folyamatosságát".

A jogvita alapját képező tényállás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A szakmai képzés reformja az Egyesült Királyságban

9 1989-ig a Department of Employment (az Egyesült Királyság foglalkoztatáspolitikai minisztériuma, a továbbiakban: a minisztérium) mintegy hatvan helyi hivatalon keresztül irányította Angliában és Walesben a fiatalok és munkanélküliek képzési programjait.

10 Az Egyesült Királyság Kormánya 1989-ben úgy döntött, hogy szakmai képzési feladatkörének egy részét átruházza a munkaadók által fenntartott Training and Enterprise Councilekre (képzési és vállalkozási tanácsok, a továbbiakban: TEC-ek). Ily módon különböző munkaadói csoportosulások 82 TEC-et hoztak létre. Ezek a TEC-ek átvették a minisztérium helyi hivatalainak tevékenységi körét, valamint az ahhoz tartozó forrásokat. 1991 novemberére az összes TEC készen állt a működésre.

11 E magánosítási folyamat keretében a minisztérium helyi hivatalaiban foglalkoztatott köztisztviselőket felhívták arra, hogy önkéntes alapon jelentkezzenek egy három évre szóló, valamely TEC-hez történő ideiglenes kirendelésre. A kirendelési időszakban az érdekeltek megtartották köztisztviselői jogállásukat.

12 1991 decemberében az Egyesült Királyság Kormánya felhívta a TEC-eket, hogy vegyék át a munkáltatói jogosítványokat személyi állományuk egésze tekintetében, legkésőbb a tevékenységük megkezdésétől számított ötödik év vége előtt.

13 A TEC-ek által megfogalmazott aggodalmak miatt a minisztérium 1992-ben megállapodást kötött a TEC-ekkel, amely meghatározta ez utóbbiak kötelezettségeit arra az esetre, ha egy kirendelt köztisztviselő valamely TEC-hez történő végleges áthelyezést választaná. E megállapodás tartalmazta többek között a kirendelt köztisztviselők szerzett jogaira vonatkozó intézkedéseket, amelyek értelmében az Egyesült Királyság Kormánya kötelezettséget vállalt arra, hogy az illető TEC-nek pénzügyi segítséget nyújt, amennyiben egy bíróság — valamely volt köztisztviselő elbocsátása esetén — úgy határozna, hogy az illető által a közszolgálatban és azt követően a TEC-nél teljesített szolgálati időt az érdekelt jogainak kiszámítása szempontjából folyamatosnak kell tekinteni.

Az alapeljárás alpereseinek helyzete

14 Walesben a wrexhami helyi hivatal tevékenységi körét, valamint helyiségeit, információs rendszerét és adatbázisait átvette az Észak-Kelet Walesi TEC (North East Wales TEC, a továbbiakban: a Newtec). A Newtec 1990 szeptemberében kezdte meg tevékenységét. Egy másik — Targed elnevezésű — TEC vette át a bangori helyi hivatal tevékenységi körét és helyiségeit. 1997. április 1-jén a Newtec és a Targed egyesüléséből létrejött a Celtec.

15 A Newtec létrehozásakor a wrexhami és a bangori helyi hivatalok 43 köztisztviselőjüket rendelték ki ehhez a TEC-hez, három év időtartamra. Kirendelésük lejártával, 18-an közülük lemondtak közszolgálati jogviszonyukról, és a Newtec alkalmazottai lettek.

16 A fő felperes John Astley, Deborah Lynn Hawkes és Julie Owens 1973. augusztus 31-én, 1985. november 4-én, illetőleg 1986. április 21-én léptek közszolgálatba. Mivel feladatuk az észak-walesi szakmai képzés volt, a Newtechez kerültek kirendelésre. Hároméves kirendelésük végén — választásuk szerint — lemondtak közszolgálati jogviszonyukról, és a Newtec alkalmazottai lettek. Lemondásuk időpontja egybeesett a Newtec által való alkalmazásukéval. A Newteckel kötött munkaszerződésük Deborah Lynn Hawkes és Julie Owens vonatkozásában 1993. július 1-jén, John Astley tekintetében pedig 1993. szeptember 1-jén lépett hatályba.

17 1998-ban Deborah Lynn Hawkest a Celtec elbocsátotta, szolgálati idejének a közszolgálatba lépésétől számított folyamatossága elismerését pedig megtagadta. Az alapeljárás másik két alperese attól tart, hogy hamarosan őket is elbocsátják. Ezért mindhárman az őket megillető folyamatos szolgálati idő meghatározása iránti keresetet nyújtottak be az Abergele Employment Tribunalhöz azt az álláspontot képviselve, hogy annak magában kell foglalnia mind a közszolgálatban megszerzett szolgálati időt, mind a Newtecnél és a Celtecnél teljesített szolgálati időt.

Az egyesült királysági bírósági eljárás

18 1999. december 22-i határozatában az Abergele Employment Tribunal úgy ítélte meg, hogy a Celtec és az alapeljárás alperesei között folyamatban lévő eljárás a 77/187 irányelv hatálya alá tartozó vállalkozásátruházás megvalósulásáról szól. E határozat indokolásának 11. pontjában az átruházott vállalkozást a következőképpen határozta meg: „az Angliában és Walesben 16 éven felülieknek kormányzati forrásból nyújtott szakmai képzés és vállalkozási tevékenység, valamint az

információs rendszerek és az adatbázisok, bizonyos személyzet és egyes helyiségek irányítása". Az említett bíróság — hangsúlyozva a szóban forgó vállalkozás tevékenységeinek elvégzésében a humán erőforrás fontosságát — úgy ítélte meg, hogy a minisztérium köztisztviselőinek a TEC-hez való kirendelése ebben az összefüggésben a vállalkozásnak és átruházásának lényeges elemét képezte.

19 Az Abergele Employment Tribunal kimondta, hogy az alapeljárás alperesei e körülmények között jogosultak a közszolgálatba lépésüktől számított folyamatos szolgálati időre.

20 Az Employment Appeal Tribunal 2001. október 5-i ítéletében helyt adott a Celtec által az Abergele Employment Tribunal határozata ellen benyújtott fellebbezésnek. Úgy ítélte meg, hogy a szóban forgó vállalkozásátruházás 1990 szeptemberében, vagyis jóval azelőtt megtörtént, hogy az alapeljárás alpereseit a Newtec alkalmazta volna.

21 Ezt az ítéletet a Court of Appeal (England & Wales) 2002. július 19-i ítélete megsemmisítette. E bíróság kimondta egyrészt, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése hatálya alá tartozik egy több éven át tartó vállalkozásátruházás, másrészt pedig, hogy az Abergele Employment Tribunal joggal vélte úgy, hogy a minisztérium által a Celtechez kirendelt köztisztviselők szakmai képességei az átruházott vállalkozás részét képezték.

22 A Celtec ez utóbbi ítélet ellen fellebbezést nyújtott be a House of Lordshoz, amely szükségesnek ítélte az eljárás felfüggesztését és a Bíróság elé a következő kérdések terjesztését:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [...] 77/187 [...] irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében szereplő »az átruházónak [...] az átruházás időpontjában fennálló munka-

szerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei« fogalmát, hogy létezik egy pontos időpont, amelyben a vállalkozás vagy annak egy része átruházása befejezettnek tekintendő, és amely időpontban megvalósul a 3. cikk (1) bekezdésének megfelelően a jogok és kötelezettségek átszállása?

2) Igenlő válasz esetén hogyan határozható meg ez a pontos időpont?

3) Amennyiben az első kérdésre adott válasz nemleges, hogyan kell értelmezni a 3. cikk (1) bekezdésében szereplő »az átruházás időpontjában« fogalmat?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

23 Elöljáróban ki kell emelni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat azon a megállapításon alapul, amelyet az Abergele Employment Tribunal tett 1999. december 22-i határozatában, miszerint az alapügyben vitatott, a minisztérium és a Newtec között megvalósult átruházás a 77/187 irányelv hatálya alá tartozik.

24 E pontosítás után együtt kell vizsgálni az első két feltett kérdést, amelyekkel az előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja tisztázni, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére figyelemmel létezik-e egy pontos időpont, amikor az illető vállalkozás, valamint az átruházónak az őt az általa foglalkoztatott munkavállalóhoz kötő munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei átszállásának bekövetkeztét vélelmezni kell, és — igenlő válasz esetén — mi módon azonosítható e pontos időpont.

25 Annak érdekében, hogy e két kérdésre megfelelő választ lehessen adni, fontos figyelembe venni a 77/187 irányelvnek és különösen 3. cikke (1) bekezdésének a célját.

26 Ahogyan azt a Bíróság több alkalommal kimondta (lásd különösen a C-362/89. sz., D'Urso és társai ügyben 1991. július 25-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-4105. o.] 9. pontját és a C-399/96. sz. Europièces-ügyben 1998. november 12-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6965. o.] 37. pontját), a 77/187 irányelv arra irányul, hogy biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását a vállalkozás vezetésének változása esetén, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átruházóval megállapodtak. Az említett irányelv célja — amennyire lehetséges — a megkötött munkaszerződés, illetve munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása annak érdekében, hogy megakadályozzák az érintett munkavállalóknak pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerülését (lásd a 287/86. sz. Ny Mølle Kro-ügyben 1987. december 17-én hozott ítélet [EBHT 1987., 5465. o.] 25. pontja).

27 Egy vállalkozás másik munkáltatóra történő átruházása esetén alkalmazandó szabályoknak így az a célja, hogy megvédjék — a munkavállalók érdekében és a lehető legnagyobb mértékben — az átruházott gazdasági egység részét képező, fennálló munkaviszonyokat (a C-132/91., C-138/91. és C-139/91. sz., Katsikas és társai ügyben 1992. december 16-án hozott ítélet [EBHT 1992., I-6577. o.] 21. pontja).

28 Ennek megfelelően a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése hatálya alá tartoznak az átruházó azon jogai és kötelezettségei, amelyek az átruházás időpontjában fennálló és a — feladatuk végzésére az átruházott vállalkozáshoz vagy a vállalkozás átruházott részéhez áthelyezett — munkavállalókkal kötött szerződésből vagy munkaviszonyból erednek (lásd a fent hivatkozott D'Urso és társai ügyben hozott ítélet 10. pontját).

29 Ebben az összefüggésben az „átruházás időpontja" fogalmára történő — a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében foglalt — utalás célja az ezen rendelkezéssel bevezetett védelmet esetleg igénybe vevő munkavállalók körének meghatározása. E

védelem alá tartoznak tehát azon, az átruházással érintett egységnél foglalkoztatott munkavállalók, akik szerződése vagy munkaviszonya fennállt az „átruházás időpontjában"; nem tartoznak viszont e védelem alá azok a munkavállalók, akik nem álltak az átruházó alkalmazásában ebben az időpontban (lásd a 19/83. sz., Wendelboe és társai ügyben 1985. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1985., 457. o.] 13. és 15. pontját), továbbá azok sem, akiket az átvevő az említett időpontot követően vett fel (lásd a fent hivatkozott Ny Mølle Kro-ügyben hozott ítélet 24–26. pontját).

30 Mind az „időpont" szóválasztás, mind jogbiztonsági indokok arra engednek következtetni, hogy a közösségi jogalkotó elképzelése szerint a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével bevezetett védelmet élvezni jogosult munkavállalók körét az átruházási folyamat egy pontos időpontjában kell meghatározni, nem pedig e folyamat időtartamának hosszához viszonyítva.

31 Amint az kitűnik magából a 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének megfogalmazásából, e rendelkezésben az „átruházás időpontja" kifejezésben foglalt átruházás fogalmát „az [irányelv] 1. cikkének (1) bekezdése szerint" kell érteni.

32 Ez utóbbi rendelkezésből kitűnik, hogy a 77/187 irányelvet a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy részének „másik munkáltatóra" történő átruházása esetén kell alkalmazni. Második preambulumbekezdése értelmében az irányelv célja, hogy „munkáltatóváltás esetében" a munkavállalóknak védelmet biztosítson. Az irányelv 2. cikkében az „átruházó" és az „átvevő" fogalmának meghatározása a „vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében fennálló munkáltatói minőség" elvesztésére, illetőleg megszerzésére való utalással történik.

33 A Bíróság egyébként több alkalommal kimondta, hogy a 77/187 irányelvet kell alkalmazni, amennyiben változás történik a vállalkozás működtetéséért felelős természetes vagy jogi személyben, anélkül hogy fontos lenne annak ismerete, hogy a vállalkozás tulajdonjogát átruházták-e (lásd a fent hivatkozott Ny Mølle Kro-ügyben hozott ítélet 12. pontját, a 324/86. sz. Daddy's Dance Hall ügyben 1988. február 10-én hozott ítélet [EBHT 1988., 739. o.] 9. pontját, valamint a 144/87. és 145/87. sz. Berg és Busschers-ügyben 1988. május 5-én hozott ítélet [EBHT 1988., 2559. o.] 17. pontját).

34 Annak megállapításához, hogy a 77/187 irányelv értelmében vett átruházásról van-e szó, vagy sem, meg kell vizsgálni, hogy a kérdéses egység megőrzi-e azonosságát, ami különösen abból a tényből következik, ha ugyanazokkal vagy hasonló gazdasági tevékenységi körrel történő működtetését az új munkáltató ténylegesen folytatja vagy újrakezdi (lásd a 24/85. sz. Spijkers-ügyben 1986. március 18-án hozott ítélet [EBHT 1986., 1119. o.] 11., 12. és 15. pontját, valamint a C-48/94. sz. Rygaard-ügyben 1995. szeptember 19-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-2745. o.] 15. és 16. pontját).

35 Ebből az következik, hogy annak megállapításában, hogy a 77/187 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének értelmében vett átruházásról van-e szó, vagy sem, a meghatározó szempont az, hogy az új munkáltató azonosságát megtartva folytatja-e vagy kezdi-e újra a kérdéses egység működtetését.

36 E körülmények között az „átruházás időpontjának" a 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésében szereplő fogalmát úgy kell érteni, hogy az a kérdéses egység működtetéséért felelős munkáltatói jogkörnek az átruházóról az átvevőre történő átruházása megvalósulásának időpontjára vonatkozik.

37 Amint azt a Bíróság már kimondta, a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében a munkavállalók részére megállapított jogok tényleges érvényesülése nem köthető sem az átruházónak, vagy akár az átvevőnek, sem a munkavállaló képviselőinek, sem pedig maguknak a munkavállalóknak a hozzájárulásához, kivéve ez utóbbiak vonatkozásában azt az egy esetet, miszerint jogosultak szabadon úgy dönteni, hogy az említett átruházást követően az új munkáltatóval nem kívánják a munkaviszonyt folytatni (lásd a 105/84. sz. Danmols Inventar-ügyben 1985. július 11-én hozott ítélet [EBHT 1985., 2639. o.] 16. pontját és a fent hivatkozott D'Urso és társai ügyben hozott ítélet 11. pontját).

38 A kivételt leszámítva ebből az következik, hogy a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti átruházás időpontjában az átruházó és az átruházott vállalkozás által foglalkoztatott munkavállalók között fennálló munkaszerződések

és munkaviszonyok önmagukban a vállalkozás átruházásának puszta tényénél fogva átszállnak az átruházóról az átvevőre (lásd a fent hivatkozott D'Urso és társai ügyben hozott ítélet 20. pontját és a C-305/94. sz. Rotsart de Hertaing-ügyben 1996. november 14-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-5927. o.] 18. pontját).

39 Egyébként a fent hivatkozott Rotsart de Hertaing-ügyben hozott ítélet 26. pontjában a Bíróság kimondta, hogy a munkaszerződéseknek és a munkaviszonyoknak a 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének alkalmazásával megvalósuló átruházására szükségképpen ugyanabban az időpontban kerül sor, mint a vállalkozás átruházására, és az nem halasztható el az átruházó vagy az átvevő kívánsága szerinti más napra.

40 Ennek az értelmezésnek az alátámasztására a Bíróság először is kifejtette, hogy a 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése lehetőséget biztosít a tagállamok számára annak előírására, hogy a vállalkozás átruházásának időpontját követően az átvevő mellett az átruházó is felel a valamely szerződésből vagy munkaviszonyból eredő kötelezettségért, ami azt feltételezi mindenesetre, hogy az említett kötelezettségek ugyanebben az időpontban átszállnak az átvevőre (a fent hivatkozott Rotsart de Hertaing-ügyben hozott ítélet 23. pontja).

41 A Bíróság ezután, utalva a fent hivatkozott Berg és Busschers-ügyben hozott ítélet 14. pontjára, amelyben a 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy értelmezte, hogy a vállalkozás átruházásának időpontját követően az átruházó önmagában az átruházás tényével elvileg szabadul a szerződésből vagy a munkaviszonyból fakadó kötelezettségeitől, megállapította, hogy figyelembe véve az említett irányelvnek a munkavállalók védelmére irányuló célját, ilyen (kötelezettségektől mentesítő) hatás csak akkor jöhet létre, ha a szóban forgó kötelezettségek az átvevőre az átruházás időpontjában szállnak át (a fent hivatkozott Rotsart de Hertaing-ügyben hozott ítélet 24. pontja).

42 Végül a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az átruházó vagy az átvevő számára a szerződés- vagy munkaviszony-átruházás időpontja meghatározása jogának elismerése annak elfogadását jelentené, hogy a munkáltatók — legalábbis átmenetileg —

eltérhetnek a 77/187 irányelv rendelkezéseitől, jóllehet azok feltétlen érvényesülést követelő normák, amelyektől ezért a munkavállalók hátrányára eltérni nem lehet (a fent hivatkozott Rotsart de Hertaing-ügyben hozott ítélet 17. és 25. pontja).

43 A jelen ítélet 40–42. pontjában kifejtettekkel azonos indokok alapján ki kell mondani, hogy a 77/187 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének alkalmazása körében az átruházó és az átruházott vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók között az említett rendelkezés szerinti átruházás időpontjában fennálló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat az említett időpontban az átruházóról az átvevőre átszállottaknak kell tekinteni, függetlenül az átruházási ügylet feleinek erre vonatkozó megállapodásában foglaltaktól.

44 Tekintettel az előzőekben kifejtettekre, az első két feltett kérdésre a következőképpen kell válaszolni:

— A 77/187 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés értelmében vett átruházás időpontja megfelel az átruházott egység működtetéséért felelős munkáltatói minőségnek az átruházóról az átvevőre való átszállása megvalósulása időpontjának. Ez a nap egy pontos időpont, amely nem halasztható el az átruházó vagy az átvevő kívánsága szerinti más napra.

— Az említett rendelkezés alkalmazása körében az átruházó és az átruházott vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók között az előbbiekben kifejtettek szerinti átruházás időpontjában fennálló munkaszerződéseket és munkaviszonyokat az említett időpontban az átruházóról az átvevőre átszállottaknak kell tekinteni, függetlenül a felek erre vonatkozó megállapodásában foglaltaktól.

45 Figyelemmel az első két kérdésre adott válaszokra, a harmadik kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

46 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

1) **A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett átruházás időpontja megfelel az átruházott egység működtetéséért felelős munkáltatói minőségnek az átruházóról az átvevőre való átszállása megvalósulása időpontjának. Ez a nap egy pontos időpont, amely nem halasztható el az átruházó vagy az átvevő kívánsága szerinti más napra.**

2) **Az említett rendelkezés alkalmazása körében az átruházó és az átruházott vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók között az előbbiekben kifejtettek szerinti átruházás időpontjában fennálló munkaszerződéseket és munkaviszonyokat az említett időpontban az átruházóról az átvevőre átszállottaknak kell tekinteni, függetlenül a felek erre vonatkozó megállapodásában foglaltaktól.**

Aláírások