**C-550/19. sz. ügy**

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata 98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás**

**A benyújtás napja:**

2019. július 17.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Spanyolország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. július 4.

**Felperes:**

EV

**Alperesek:**

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

---

**Az alapeljárás tárgya**

Kereset, amelyben EV azt kéri, hogy az Obras y Servicios Públicos, S.A.-val kötött első szerződéstől kezdve ismerjék el a szolgálati idejét, és állapítsák meg, hogy munkaviszonya határozatlan idejű.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

A kérelemnek kettős tárgya van: egyfelől az építőipari kollektív szerződés 24. cikkének a ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával való összeegyeztethetősége, mivel az említett cikk a nemzeti szabályozástól való eltérésként előírja, hogy az építési beruházás megvalósítására irányuló, határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók nem szerezhetik meg a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók jogállását; másfelől az említett kollektív szerződés 27. cikkének a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetősége, mivel a nemzeti szabályozástól való eltérésként

MUNKADOKUMENTUM

előírja, hogy amikor valamely közbeszerzési szerződés jogosult vállalkozásának változásával a személyi állomány tekintetében sor kerül a jogutódlásra, az építési beruházás megvalósítására irányuló, határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló olyan jogainak és kötelezettségeinek, amelyeket az új munkáltatónak vagy szervezetnek tiszteletben kell tartania, kizárólag a munkavállaló utolsó munkáltatóval kötött szerződéséből eredő jogai és kötelezettségei minősülnek.

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

– Az első kérdés:

Úgy kell-e értelmezni az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját – amely az 1999/70 tanácsi irányelvvel és a 2001/23 irányelvvel vált a közösségi jogrend részévé –, ahogy azt az építőipari ágazat kollektív szerződése 24. cikkének 2. bekezdésében előírja, miszerint az egyetlen építési beruházás megvalósítására irányuló általános jellegű szerződés időtartamától függetlenül, az ET 15. cikke 1. bekezdése a) pontja első albekezdésének rendelkezései nem alkalmazandók, továbbra is fenntartva a munkavállalóknak az „építési beruházás megvalósítására foglalkoztatott állandó munkavállaló" jogállását, mind ezen esetekben, mind az ET 44. cikke szerinti vállalkozás jogutódlása, vagy a jelen általános kollektív szerződés 27. cikkében szabályozott jogutódlás esetében, és nem áll fenn olyan objektív ok, amely indokolja, hogy ellentétes legyen azon nemzeti szabályozással, amelyben az ET 15. cikke 1. bekezdésének a) pontja előírja, hogy: „*E szerződések időtartama nem haladhatja meg a három évet, amely nemzeti ágazati kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában alacsonyabb szintű ágazati kollektív szerződéssel tizenkét hónappal meghosszabbítható. Ezen időtartamok elteltével a munkavállalók a vállalkozás állandó munkavállalóivá válnak*"?

– A második kérdés:

Úgy kell-e értelmezni az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját – amely az 1999/70 tanácsi uniós irányelvvel és a 2001/23 irányelvvel vált a közösségi jogrend részévé –, ahogy azt az építőipari ágazat kollektív szerződése 24. cikkének 5. bekezdésében előírja, miszerint az ugyanazon vállalkozással vagy vállalkozáscsoporttal különböző munkakörökre kötött két vagy több, építési beruházás megvalósítására irányuló, határozott időre szóló szerződéssel az ET 15. cikkének 5. bekezdésében előírt időszak során és határidőn belül történő [foglalkoztatás] nem jár az említett rendelkezésben meghatározott jogállás megszerzésével, mind ezen esetekben, mind az ET 44. cikke szerinti vállalkozás jogutódlása, vagy a jelen kollektív szerződés 27. cikkében szabályozott jogutódlás esetében, és nem áll fenn olyan objektív ok, amely indokolja, hogy ellentétes legyen azon nemzeti szabályozással, amelyben az ET 15. cikkének 5. bekezdése előírja, hogy: *„Az (1) bekezdés a) pontja, valamint (2) és (3) bekezdése*

MUNKADOKUMENTUM

*rendelkezéseinek sérelme nélkül határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká válnak azon munkavállalók, akiket egy harminc hónapos időtartamon belül huszonnégy hónapot meghaladóan foglalkoztattak, akár megszakítással, akár megszakítás nélkül, azonos vagy eltérő munkakörben, ugyanazon vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál, legalább két, akár közvetlenül, akár munkaerő- kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások révén kötött ideiglenes alkalmazotti szerződéssel, azonos vagy különböző határozott időtartamú szerződéstípusok alkalmazásával. A fenti bekezdésben foglalt rendelkezés alkalmazandó akkor is, ha törvényi rendelkezés vagy kollektív szerződés alapján vállalkozás jogutódlására vagy átvételére kerül sor"?*

– A harmadik kérdés:

Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal ellentétes, hogy az építőipari ágazat kollektív szerződése kizárja, hogy azon jogok és kötelezettségek, amelyeket a közbeszerzési szerződés tárgyát képező tevékenységet megvalósító új vállalkozásnak vagy szervezetnek tiszteletben kell tartania, **kizárólag** a munkavállaló által a közbeszerzési szerződésből kilépő vállalkozással kötött **utolsó szerződésből származó jogokra és kötelezettségekre korlátozódnának**, és ez nem minősül olyan objektív oknak, amely indokolja, hogy ellentétes legyen azon nemzeti szabályozással, amelyben az ET 44. cikke valamennyi jog és kötelezettség tekintetében az utolsó szerződésre történő korlátozás nélkül írja elő a jogutódlást?

**A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás, amely a 1999/70 irányelv mellékletét képezi. A 4. szakasz 1. pontja.

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.). 1. cikk és a 3. cikk (1) és (3) bekezdése.

Az Európai Unió Bíróságának ítéletei:

2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 51. és 52. pont;

2011. január 20-i CLECE-ítélet, C-463/09, EU:C:2011:24. 29., 35., 36. és 39. pont;

MUNKADOKUMENTUM

2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat;

2013. december 12-i Carratú ítélet, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

2017. október 19-i Securitas ítélet, C-200/16, EU:C:2017:780. 23., 24., 26., 27. és 28. pont;

2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet (C-60/17, EU:C:2018:559).

**A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések**

Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény), amelynek az egységes szerkezetbe foglalt szövegét a Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (2015. október 23-i 2/2015 királyi törvényerejű rendelet; BOE 2015. október 24-i 255. száma) fogadta el (a továbbiakban: ET). A 15. cikk 1. és 6. bekezdése, valamint 44. cikk.

Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (építőipari kollektív szerződés; BOE 2017. szeptember 26-i 232. száma, 94090. o.) (a továbbiakban: kollektív szerződés). A 24. cikk 2. és 5. bekezdése, és a 27. cikk.

**A tényállás és az eljárás rövid bemutatása**

1 EV 1996. január 8-tól kezdve több teljes munkaidejű, határozott időre szóló munkaszerződést kötött az Obras y Servicios Públicos, S.A.-val, 1997. január 24-től kezdve pedig megszakítás nélkül. Az utolsó munkaszerződését 2014. január 1-jén kötötték meg és még nem járt le. Az Obras y Servicios Públicos, S.A. 2014. január 1-jétől ismeri el EV számára a munkahelyen teljesített szolgálati időt.

2 2017. október 3-án az Acciona Agua, S.A vállalkozás új munkáltatóként jogutódlással átvette EV-t, mivel az említett vállalkozásnak ítélték oda az úgynevezett „Actuaciones urgentes de renovación y reparación en la red de abastecimiento y reutilización de Canal de Isabel II Gestión SA” szerződést (a Canal de Isabel II Gestión SA ellátási és újrahasznosítási hálózatának felújítására és helyreállítására irányuló sürgős intézkedések; a továbbiakban: közbeszerzési szerződés).

3 Korábban, 2017. szeptember 5-én EV keresetet indított a munkáltatója, az Obras y Servicios Públicos, S.A. és az Acciona Agua, S.A. ellen, azt kérve, hogy 1996. január 8-tól kezdve ismerjék el a szolgálati idejét, és állapítsák meg, hogy munkaviszonya határozatlan időre szólt.

MUNKADOKUMENTUM

**Az alapeljárás feleinek alapvető érvelése**

4 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem tartalmazza a felek érveléseit.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem jogalapjának rövid bemutatása**

5 A jelen ügy építési beruházás megvalósítására irányuló, határozott idejű szerződésről szól, amely az építőipari ágazat meghatározott, határozott időre szóló szerződése. E szerződést egy konkrét építési munka megvalósítására kötik meg, függetlenül ennek időtartamától, és eltérést jelent az ET 15. cikkének 1. bekezdésében foglalt, építési beruházásra vagy szolgáltatásnyújtásra irányuló szerződések szokásos szabályozásától, valamint az ET 15. cikkének 5. bekezdésében a határozott idejű szerződésekre meghatározott általános szabályozástól, amelyek előírják a szerződések maximális időtartamát, a munkavállaló pedig ennek meghaladását követően (határozatlan idejű szerződéssel) állandó munkavállalóvá válik. Az építési beruházás megvalósítására irányuló határozott idejű szerződés egyébként korlátozza a vállalkozások átruházása esetén a munkavállaló részére elismert szolgálati időt, amely kérdés szintén a jogvita tárgyát képezi a jelen ügyben.

6 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tárgyalása előtt a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a 1999/70 irányelv alkalmazható-e a jelen ügyre. Megállapítja, hogy az alkalmazható, mivel az építési beruházás megvalósítására irányuló, határozott idejű szerződés határozott idejű munkaszerződésnek minősül, és emlékeztet arra, hogy a Carratú ítélet értelmében a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja a tartalma szempontjából feltétlennek és kellően pontosnak tekinthető ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhassék.

7 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést tekintetében, ami 2001/23 irányelvet illeti, a kérdést előterjesztő bíróság szerint az 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ezt az irányelvet olyan helyzetre kell alkalmazni, amelyben valamely vállalkozással kötött, építési szolgáltatásnyújtásra irányuló szerződés áll fenn, és e szolgáltatások nyújtása céljából új szerződést kötött más vállalkozással, amely valamely kollektív szerződés értelmében a létszám és a feladatkör tekintetében átveszi az előbbi vállalkozás által előzetesen erre a feladatra alkalmazott személyzet lényeges részét is, ha a tevékenység elsődlegesen a munkaerőn alapszik.

8 A 2001/23 irányelvet az 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén kell alkalmazni.

9 A kérdést előterjesztő bíróság azt állítja, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az említett rendelkezés hatálya nem értékelhető kizárólag szöveg szerinti értelmezés útján. Ennek alapján, a 2001/23 irányelv alkalmazási köre kiterjed minden olyan esetre, amikor a vállalkozás működtetéséért felelős azon

MUNKADOKUMENTUM

természetes vagy jogi személy személyében, aki vagy amely a vállalkozás munkavállalói felé munkáltatói kötelezettségekkel rendelkezik, szerződéses jogviszonyok keretében változás történik. Ily módon, ahhoz, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható legyen, nem szükséges, hogy közvetlen szerződéses kapcsolat álljon fenn az átadó és az átvevő vállalkozás között, mivel az átruházás harmadik fél közreműködésével is végbemehet.

10 Másfelől ahhoz, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható legyen, ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében az átruházásnak „olyan gazdasági egység[et kell érintenie], amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson”.

11 A Bíróság szerint annak megállapításához, hogy e feltétel teljesül-e, a szóban forgó műveletet jellemző összes ténybeli körülményt együttesen kell figyelembe venni, különösen, az érintett vállalkozás vagy üzlet típusát, amelyből következően az, hogy mekkora jelentőséget kell tulajdonítani különféle feltételeknek, szükségszerűen a szóban forgó vállalkozásban, üzletben vagy azok részeiben gyakorolt tevékenység, vagy akár a termelési vagy üzemeltetési módszerek függvényében változik.

12 Így, amennyiben azon ágazatokban, ahol a tevékenység elsődlegesen a munkaerőn alapszik, egy olyan munkavállalói közösség, amely tartósan végez valamely közös tevékenységet, megfelelhet egy gazdasági egységnek, az ilyen egység az átruházásán túl is képes megtartani identitását, amikor a vállalkozás új vezetője nem csupán folytatja az adott tevékenységet, hanem a létszám és a feladatkör tekintetében átveszi az elődje által kifejezetten erre a feladatra alkalmazott személyzet jelentős részét is. Ebben az esetben a vállalkozás új vezetője megszerzi azon eszközök szervezett összességét, amely lehetővé teszi számára az átadó vállalkozás valamennyi tevékenységének, vagy azok közül néhánynak az állandó jelleggel történő folytatását.

13 Ez alapján a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint az olyan tevékenység, mint amely az alapjogvita tárgyát képezi, elsődlegesen a munkaerőn alapuló tevékenységnek tekinthető, és következésképpen az olyan munkavállalói közösség, amely tartósan végez közös felújítási vagy javítási tevékenységet, gazdasági egységnek minősülhet.

14 Ugyanakkor ez utóbbinak az érintett ügyleten keresztül meg is kell őriznie az identitását. A kérdést előterjesztő bíróság azt állítja, hogy mivel a munkavállaló 1996 óta nyújtott szolgáltatásokat az Obras y Servicios Públicos, S.A. részére, és jogutódlással új munkáltatója az Acciona Agua, S.A. lett, amely átvette a közbeszerzési szerződés szerinti munkavállalókat, az alapjogvitában tárgyalthoz hasonlóan elsődlegesen a munkaerőn alapuló gazdasági egység identitása fenntartható, ha az esetleges kedvezményezett ezen egység személyi állományának jelentős részét átvette. Mivel a jelen ügyben ez a helyzet áll fenn, a

MUNKADOKUMENTUM

2001/23 irányelv a Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélettel való analógia alapján teljes mértékben alkalmazható.

15 A második kérdést illetően, a kérdést előterjesztő bíróság a következőt adja elő. Először is arra hivatkozik, hogy a jogvita olyan, határozott időre foglalkoztatott munkavállalók körében merül fel, akiket a 1999/70 irányelv 4. szakasza alkalmazásában összehasonlíthatóknak kell tekinteni.

16 Másodszor megjegyzi, hogy az összehasonlítás tárgyát valamely munkafeltétel képezi: ha az ET 15. cikkét az építőipari ágazat határozott időre foglalkoztatott munkavállalóira alkalmaznák, az első szerződéstől kezdve el kellene ismerni a felperes részére a szolgálati időt – nem pedig az utolsó szerződésnek megfelelő szolgálati időt, amint azt a kollektív szerződés 24. cikkének 5. bekezdése előírja –, valamint a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló jogállását.

17 A Bíróság már megállapította, hogy a 2001/23 irányelv célja az, hogy a munkaszerződések, illetve munkaviszonyok a kedvezményezettnél – amennyire lehetséges – módosítás nélkül folytatódjanak, ezzel megakadályozva azt, hogy az érintett munkavállalók önmagában az átruházás miatt kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek, valamint a munkavállalók és a kedvezményezett érdekei között igazságos egyensúlyt biztosítson.

18 Az említett egyensúly értelmezése során a Bíróság a Collino és Chiappero ítélet 51. pontjában kimondta, hogy vagyoni jogok számítása tekintetében a kedvezményezettnek az áthelyezett személyzet által szerzett szolgálati évek összességét kell figyelembe vennie, mivel e kötelezettség az e személyzetet az átadóhoz kötő munkaviszonyból következik, az e munkaviszony keretében megállapított feltételeknek megfelelően.

19 Ennélfogva, a kollektív szerződés a munkavállalóknak a munka fenntarthatóságához való jogát korlátozza, mert nem alkalmazza az ET 15. cikkének 1. bekezdésében foglalt rendelkezéseket, amely nem felel meg a 1999/70 irányelv követelményeinek.

20 A 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése fogalmazza meg azt az elvet, amely szerint az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átszállnak a kedvezményezettre. Az említett 3. cikk (1) bekezdésének második albekezdése kimondja, hogy 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.

21 E tekintetben az ET 44. cikkének 1. bekezdése úgy rendelkezik, hogy: „*Valamely vállalkozásnak vagy e vállalkozás valamely telephelyének vagy önálló termelőegységének az átruházása önmagában nem szünteti meg a munkaviszonyt; az új munkáltatóra a munkaszerződés és a szociális biztonság tekintetében az előző munkáltató jogai és kötelezettségei vonatkoznak – beleértve a*

MUNKADOKUMENTUM

*nyugállománnyal kapcsolatos kötelezettségvállalásokat is - az alkalmazandó különös szabályozásban előírt feltételek mellett, illetve általánosságban az átadó által a kiegészítő szociális védelem területén vállalt valamennyi kötelezettséget is beleértve”.* Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint a kollektív szerződés 24. cikke ellentétes a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével, mivel kizárja a kedvezményezettnek a szolgálati idő tekintetében a munkavállalók jogai területén fennálló kötelezettségeit, mivel a kollektív szerződés a munkavállaló utolsó szerződésének tiszteletben tartására korlátozódik, nem pedig a munkavállalónak a közbeszerzési szerződés megvalósítása céljából létesített munkaszerződéshez kötődő, teljes munkaviszonyának tiszteletben tartására. Másrészt, a második albekezdés lehetővé teszi az átadó és a kedvezményezett közötti egyetemleges felelősséget, ezért szükséges a Bíróság válasza.

MUNKADOKUMENTUM