

**C-635/19. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. augusztus 26.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (Spanyolország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. augusztus 6.

**Fellebbező:**

Confederación Sindical Comisiones Obreras de Euskadi

**Ellenérdekű fél:**

Ayuntamiento de Arrigorriaga

---

**Az alapeljárás tárgya**

Valamely pályázat közbeszerzési dokumentációjának vitatása.

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

Annak megállapítása, hogy összeegyeztethető-e a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2014. február 26-i 2014/24/EU irányelvvel az olyan nemzeti jogszabály, amely arra kötelezi az ajánlatkérő szervezetet, hogy a közbeszerzési dokumentációkba foglaljanak bele egy olyan különleges szerződésteljesítési feltételt, amely a nyertes ajánlattevőre nézve azt a kötelezettséget írja elő, hogy a munkavállalók számára legalább az alkalmazandó ágazati kollektív szerződés szerinti bérezési feltételeket biztosítsa.

A jogalapot az EUMSZ 267. cikk képezi.

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

Ellentétes-e a 2014/24/EU irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, mint az LCSP 122. cikkének (2) bekezdése, amely arra kötelezi az ajánlatkérő szerveket, hogy a közbeszerzési szerződést szabályozó dokumentációba foglaljanak bele egy olyan különleges szerződésteljesítési feltételt, amely a nyertes ajánlattevőre nézve azt a kötelezettséget írja elő, hogy a munkavállalók számára legalább az alkalmazandó ágazati kollektív szerződés szerinti bérezési feltételeket biztosítsa, még akkor is, ha az említett ágazati kollektív szerződés erre nem kötelezi a nyertes ajánlattevő vállalkozást a kollektív tárgyalásokra és a kollektív szerződésekre irányadó szabályozás alapján, amely szabályozás úgy rendelkezik, hogy a vállalati kollektív szerződés elsőbbséget élvez a bérezés területén, illetve, hogy valamely hatályos kollektív szerződés alkalmazása gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okok miatt mellőzhető?

### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

- i. A közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2014. február 26-i 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv, (98) és (104) preambulumbekzdés, és 70. cikk.
- ii. 2008. április 3-i Rüffert ítélet (C-346/06, EU:C:2008:189), 15., 24. és 40. pont.
- iii. 2015. november 17-i RegioPost ítélet (C-115/14, EU:C:2015:760), 54., 62., 69., 73. és 75. pont.

### **A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések**

- i) Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (a közbeszerzési szerződésekről szóló, 2017. november 8-i 9/2017. sz. törvény; rövidítve: LCSP), amely a 2014. február 26-i 2014/23/EU és 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvet ültette át a spanyol jogrendbe.
  - 122. cikk, (2) bekezdés: „A különös közigazgatási rendelkezéseket tartalmazó dokumentációba bele kell foglalni [...]; a nyertes ajánlattevő azon kötelezettségét, hogy a munkavállalók számára az alkalmazandó ágazati kollektív szerződés szerint teljesítse a bérezési feltételeket [...].”
- ii) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalásának elfogadásáról szóló, 2015. október 23-i 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet)
  - „82. cikk Fogalom és hatály

A kollektív szerződések a munkavállalók és a munkáltatók képviselői által folytatott tárgyalások eredményeként az általuk szabadon elfogadott megállapodás kifejeződései a kollektívszerződéskötési-szabadság értelmében.

[...]

Az e törvény által szabályozott kollektív szerződések a hatályuk alá tartozó minden munkáltatóra és munkavállalóra nézve kötelező erejűek, hatályban létük teljes időtartama alatt.

A fentiek ellenére, a gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okok fennállása esetén, a vállalkozás és a munkavállalóknak a 87. cikk (1) bekezdésében előírtak alapján valamely kollektív szerződés megtárgyalására felhatalmazott képviselői közötti megállapodás értelmében, a 41. cikk (4) bekezdésében foglalt feltételek szerinti konzultációs időszak leteltét követően, a vállalkozás mellőzheti az alkalmazandó kollektív szerződésben előírt munkafeltételek alkalmazását, akár ágazati, akár vállalati kollektív szerződésről van szó, az alábbi tárgykörök vonatkozásában:

[...]

d) díjazási rendszer és bérszint;

[...]

– „84. cikk Verseny

(1) A kollektív szerződésre, annak hatályban léte alatt, ellenkező megállapodás hiányában nem vonatkozhatnak olyan eltérő területre irányadó kollektív szerződés rendelkezései, amelyet a 83. cikk (2) bekezdése szerint megtárgyaltak, kivéve az alábbi bekezdésben foglaltakat.

(2) A vállalati kollektív szerződésben meghatározott feltételekre vonatkozó szabályozás, amely szerződés a magasabb szintű kollektív szerződések hatályban léte alatt bármikor újratárgyalható, elsődlegesen alkalmazandó az állami, autonóm közösségi vagy alacsonyabb szintű kollektív szerződés tekintetében az alábbi területeken:

a) Az alpbér és a bérpótlékok összege, ideértve azokat a bérpótlékokat is, amelyek a vállalkozás helyzetéhez és eredményeihez kapcsolódnak.

[...].”

### **A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása**

- 1 Arrigorriaga önkormányzata pályázatot írt ki a „Háztartási szolgáltatások” elnevezésű szerződés odaítélésére. A pályázati dokumentációt 2019. április 26-án

fogadták el, a hirdetményt pedig 2019. április 30-án tették közzé az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* (2019/S 084-200929).

- 2 A szerződés tárgyát a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2014. február 26-i 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2014/24/EU irányelv) XIV. mellékletében felsorolt egyik szolgáltatás képezi, és becsült értéke meghaladja a 750 000 eurót. Arrigorriaga önkormányzata olyan hatóság, amely ajánlatkérő szervnek, konkrétan központi szint alatti ajánlatkérő szervnek minősül a 2014/24/EU irányelv 2. cikke (1) bekezdésének 1. és 3. pontja alapján.
- 3 2019. május 15-én egy közbeszerzéssel kapcsolatos különös jogorvoslati kérelem érkezett az Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadihoz (Baszkföld autonóm közösségének közbeszerzési szerződésekkel kapcsolatos jogorvoslatokat elbíráló közigazgatási szerve; a továbbiakban: OARC), amelyet a Confederación Sindical Comisiones Obreras de Euskadi (baszkföldi munkásbizottságok szakszervezeti szövetsége) nyújtott be az említett ajánlattételi dokumentációval szemben.
- 4 2019. május 16-án az OARC bekérte az ajánlatkérő szervtől a közbeszerzési dokumentációt és a jogorvoslati kérelemre adott tájékoztató választ, amire a 2014. február 26-i 2014/23/EU és a 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvet a spanyol jogrendbe átültető Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (a közbeszerzési szerződésekről szóló, 2017. november 8-i 9/2017. sz. törvény; a továbbiakban: LCSP) 56. cikkének (2) bekezdése is hivatkozik. Az említett dokumentáció május 21-én és 29-én érkezett az OARC-hoz.
- 5 Az OARC-nak kétségei vannak az LCSP 122. cikke (2) bekezdésének a 2014/24/EU irányelvvel való összeegyeztethetőségét illetően, ezért a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztéséről határozott.

#### **Az alapeljárás feleinek főbb érvei**

- 6 A Confederación Sindical Comisiones Obreras de Euskadi azzal érvel, hogy a hivatkozott közbeszerzési pályázat dokumentációja nem felel meg az LCSP 122. cikke (2) bekezdésének, amely úgy rendelkezik, hogy a különös közigazgatási rendelkezéseket tartalmazó dokumentációban szerepelnie kell a nyertes ajánlattevő azon kötelezettségének, hogy teljesíti az alkalmazandó ágazati kollektív szerződés szerint a munkavállalókra vonatkozó bérezési feltételeket.
- 7 Arrigorriaga önkormányzata azzal érvel, hogy a nyertes ajánlattevőnek át kell vennie azon személyi állomány munkaszerződéseit, amely a szerződés tárgyát képező szolgáltatást végzi, a pályázati dokumentáció I. melléklete pedig megállapítja, hogy az átvett személyi állomány tekintetében a Confederación Sindical Comisiones Obreras de Euskadi által hivatkozott ágazati kollektív szerződés alkalmazandó.

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

- 8 Az LCSP 122. cikkének (2) bekezdése az ajánlatkérő szervek számára azon kötelezettséget írja elő, hogy a megkötendő szerződések feltételeként meg kell határozniuk egy, a 2014/24/EU irányelv 70. cikkében említett, szociális tárgyú, a szolgáltatást végző munkavállalóknak kedvező különleges szerződésteljesítési feltételt (e tekintetben lásd: 2015. november 17-i RegioPost ítélet [C-115/14, EU:C:2015:760], 54. pont; a továbbiakban: RegioPost ítélet).
- 9 Meg kell állapítani, hogy bár az LCSP 122. cikkének (2) bekezdése szó szerint „az alkalmazandó ágazati kollektív szerződés szerinti” bérezési feltételekre vonatkozik, e rendelkezés jogalkotási előzményeiből – amelyekben e kötelezettségnek a dokumentációba való foglalását annak szükségességével indokolják, hogy meg kell előzni a versenytárs vállalkozásoknak a piaci ár és a szerződéssel kapcsolatban felmerülő költségek rendkívüli mértékű vagy aránytalan csökkentésére irányuló esetleges intézkedéseit, amelyek sértik a munkavállalók jogait és a versenyt, és e rendelkezés tekintetében a nemzeti jogi szereplők által adott, széles körben elfogadott értelmezést – az következik, hogy annak célja legalább az említett bérezési feltételek biztosítása anélkül, hogy megakadályozná, hogy a munkavállalók az egyéb alkalmazandó kollektív szerződésekben vagy a munkaszerződéseikben foglaltak értelmében kedvezőbb feltételeket élvezhessenek.
- 10 A spanyol munkaügyi jogszabályok lehetővé teszik, hogy valamely vállalkozás a munkavállalói számára jogszerűen alacsonyabb munkabért fizessen azon ágazati kollektív szerződésben meghatározottnál, amely ágazathoz az említett vállalkozás tartozik, akár azért, mert ezt így határozza meg valamely olyan vállalati kollektív szerződés, amely e területen „elsődlegesen alkalmazandó”, akár azért, mert a szóban forgó ágazati kollektív szerződés alkalmazásának gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okok miatt történő mellőzéséről határoztak (általában véve „kollektív megállapodásoktól való eltérésként” ismert alakzat).
- 11 Következésképpen, az LCSP 122. cikkének (2) bekezdésében foglalt rendelkezés arra is kötelezheti a vállalkozásokat, hogy a szerződés szerinti szolgáltatást teljesítő munkavállalók számára magasabb összegű munkabért fizessenek annál, mint amelyet e munkavállalók korábban kaptak (akkor is, ha ez utóbbi munkabérek megfelelnek a kollektív szerződések által meghatározott általános jogi kereteknek és a minimálbért meghatározó szabályoknak); ez olyan gazdasági többletterhet jelent, amely alkalmas arra, hogy valamely ajánlat benyújtását megakadályozza, gátolja vagy kevésbé vonzóvá tegye (lásd: 2015. november 17-i RegioPost ítélet [C-115/14, EU:C:2015:760], 69. pont).
- 12 A RegioPost ítélet értelmében a 2004/18 irányelvnek a 96/71 irányelvvel összefüggésben értelmezett 26. cikke (amelynek tartalma hasonló a 2014/24/EU irányelv 70. cikkének tartalmához) alapján elfogadható az olyan minimális védelmet nyújtó kötelező szabály meghatározása, amely a más tagállamban letelepedett vállalkozások számára előírja a fogadó tagállam területére e

közbeszerzés teljesítése érdekében kiküldött munkavállalóik javára minimális bérszint (amelyet ugyanez a szabály határoz meg; lásd: RegioPost ítélet, 62. és 75. pont) tiszteletben tartását.

- 13 Az OARC azonban kétségesnek véli, hogy a RegioPost ítélkezési gyakorlat a jelen ügyre alkalmazható lenne, ahogy az a 2008. április 3-i Rüffert ítélet 62., és 73. és azt követő pontjainak együttes olvasatából kitűnik (C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189; a továbbiakban: Rüffert ítélet).
- 14 Az OARC megállapítja, hogy az LCSP 122. cikkének (2) bekezdése sem teljes mértékben, sem a közbeszerzés területén nem módosította vagy nem helyezte hatályon kívül a kollektív szerződésekre és a kollektív tárgyalásokra vonatkozó általános szabályozást, sem a minimálbérré vagy kiküldött munkavállalók minimális szintű védelmére vonatkozó szabályozást, hanem mindössze kötelezettséget tartalmaz az ajánlatkérő szervek számára, hogy a szerződésekbe foglaljanak bele egy olyan rendelkezést, amely legalább az ágazati kollektív szerződés bérezési feltételeit biztosítja; ennél fogva az említett feltételek alkalmazási forrását egyedül és kizárólag a közbeszerzési szerződés képezi.
- 15 Másfelől, figyelembe kell venni, hogy – a RegioPost ítéletben vizsgált ügytől eltérően – az LCSP 122. cikkének (2) bekezdése nem határoz meg semmilyen minimális bérszintet, ezért nem tekinthető a 96/71 irányelv értelmében vett, minimális bérszintre vonatkozó „törvényi rendelkezésnek” (lásd például: Rüffert ítélet 24. pontja), és a spanyol jogszabály általános jelleggel már megállapít egy minimális bérszintet, a közbeszerzési szerződések és a magánszférába tartozó szerződések közötti különbségtétel nélkül.
- 16 Az OARC megállapítja, hogy az ágazati kollektív szerződések, amelyeknek a bérezési feltételeket illető teljesítési kötelezettségét bele kell foglalni valamennyi pályázati dokumentációba az LCSP 122. cikkének (2) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján, általánosan nem alkalmazandók abban az értelemben, hogy a hatálya alá tartozó vállalkozások jogszerűen fizethetnek az ágazati kollektív szerződésekben meghatározottnál alacsonyabb munkabéreket, ha a vállalati kollektív szerződés vagy a „kollektív megállapodástól eltérő” megállapodás azt így határozza meg.
- 17 E megfontolások alapján az OARC úgy véli, hogy felmerül a kérdés, hogy az ügy körülményeire tekintettel nem alkalmazható-e a jelen ügyre a Rüffert ítélkezési gyakorlat, amely megállapítja, hogy az uniós joggal ellentétes az olyan rendelkezés, amely lényegében véve arra kötelezi az ajánlatkérő szervet, hogy megkövetelje a nyertes ajánlattevőtől, hogy a munkavállalói számára az érintett munkák elvégzéséért legalább a teljesítés helyén érvényes kollektív szerződésben előírt munkabért fizesse meg.
- 18 Ugyanakkor, a Rüffert ítélethez (15. pont) hasonlóan, felmerül a kétség a tekintetben, hogy a nyertes ajánlattevőknek a kollektív szerződések betartására vonatkozó kötelezettségét közérdeken alapuló kényszerítő ok igazolja-e, és az

nem haladja-e meg azt a mértéket, amely a munkavállalók védelméhez szükséges, illetve szintén kétséges, hogy igazolható-e, hogy az intézkedés csak azon munkavállalók tekintetében szükséges, akik közbeszerzési szerződést teljesítenek, azok esetében viszont nem, akik a magánszférába tartozó szerződés keretében dolgoznak (Rüffert ítélet 40. pontja), tekintettel arra, hogy ez utóbbi szerződések esetén az állami, autonóm közösségi vagy alacsonyabb szintű kollektív szerződéssel szemben elsődlegesen a vállalati kollektív szerződést, valamint a kollektív megállapodásoktól való eltérés szerinti eljárást kell alkalmazni olyan tárgykörökben, mint az alapbér-szint és a bérpótlékok, beleértve a vállalkozás helyzetéhez és eredményeihez kapcsolódó bérpótlékokat is.

MUNKADOKUMENTUM