



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
46/13. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2013. április 16.

A C-202/11. sz. ügyben hozott ítélet
Anton Las kontra PSA Antwerp NV

Sérti a munkavállalók szabad mozgását a Flamand Közösség azon rendelete, amely valamennyi, határon átnyúló jellegű munkaszerződés holland nyelven történő megszövegezését teszi kötelezővé

A határon átnyúló jellegű munkaszerződés sajátos körülményei között az ilyen nyelvi kötelezettség aránytalan a Belgium által hivatkozott célkitűzésekhez (az egyik nemzeti nyelv védelme, a munkavállalók védelme és a nemzeti hatóságok általi hatékony ellenőrzés) viszonyítva

Belgiumban a Flamand Közösség egyik rendelete kötelezővé teszi a holland nyelv használatát, többek között a munkavállalók és az olyan munkáltatók között létrejött munkaszerződések megszövegezése tekintetében, amelyek állandó telephelye a holland nyelvű régióban található.

A holland állampolgárságú, Hollandiában lakóhellyel rendelkező Anton Last 2004-ben „Chief Financial Officer”-ként alkalmazta az antwerpeni (Belgium) székhelyű, de egy szingapúri székhelyű multinacionális csoporthoz tartozó PSA Antwerp. Az angol nyelven megszövegezett munkaszerződés előírta, hogy A. Las munkavégzésének helye Belgium.

A PSA Antwerp 2009-ben angol nyelvű levélben felmondott A. Lasnak, és a munkaszerződés alapján számított végkielégítést fizetett számára. A Las az Arbeidsrechtbankhoz fordult, arra hivatkozva, hogy a munkaszerződés rendelkezései semmisek, mivel sértik a Flamand Közösségnek a nyelvhasználatról szóló rendeletét. A. Las elsősorban magasabb végkielégítést követelt a belga munkajog értelmében.

A belga bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a Flamand Közösségnek a nyelvhasználatról szóló rendelete akadályozza-e a munkavállalók szabad mozgását az Európai Unióban, amennyiben ez minden olyan vállalkozást, amelynek a székhelye a holland nyelvű régióban található, a bíróság által hivatalból megállapítandó semmisség kilátásba helyezése mellett arra kötelez, hogy valamely munkavállalóval határon átnyúló jellegű munkaviszony létesítése esetén holland nyelven szövegezzék meg a munkaviszonnyal kapcsolatos összes dokumentumot.

A mai napon hozott ítéletében a Bíróság előzetesen megállapítja, hogy az érintett munkaszerződés a munkavállalók szabad mozgásának hatálya alá tartozik, tekintettel arra, hogy egy Hollandiában lakóhellyel rendelkező holland állampolgár és egy Belgium területén letelepedett társaság között jött létre. Ráadásul, a szabad mozgás elvére nem csak maguk a munkavállalók, hanem a munkáltatók is hivatkozhatnak. A Bíróság megállapítja, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezések összessége annak megkönnyítését szolgálja, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az állampolgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni.

A Bíróság kiemeli, hogy a Belgium holland nyelvű régiójában állandó telephellyel rendelkező munkáltatók által kötött határokon átnyúló jellegű munkaszerződések megszövegezése tekintetében kizárólag a holland nyelv a hiteles. Következésképpen, az ilyen szabályozás, mivel visszatartó hatást kelthet a más tagállamból származó, a holland nyelvet nem beszélő munkavállalók és munkáltatók tekintetében, a munkavállalók szabad mozgása korlátozásának minősül.

A Bíróság emlékeztet arra, hogy az ilyen korlátozás kizárólag akkor igazolható, ha közérdekű célt szolgál, alkalmas e cél elérésére, és ezzel szigorúan arányos.

A belga kormány által hivatkozott igazolásokra válaszolva a Bíróság megállapítja, hogy nem ellentétes az uniós joggal egy olyan politika, amely valamely tagállam hivatalos nyelvének vagy egyik hivatalos nyelvének védelmére és előmozdítására irányul. Az Unió ugyanis tiszteletben tartja saját kulturális és nyelvi sokféleségét. Az Unió tiszteletben tartja tagállamai nemzeti identitását is, amelynek részét képezi az állam hivatalos nemzeti nyelvének vagy nyelveinek védelme is.

A Bíróság megvizsgálta a Belgium által hivatkozott, a munkavállalók szociális védelmére vonatkozó célkitűzéseket is, amely védelem lényege, hogy a munkavállalók saját nyelvükön ismerhessék meg a társadalombiztosítási okmányokat, hogy képviselői szerveik és a nemzeti hatóságok tényleges védelmében részesülhessenek, illetve, hogy biztosítani lehessen a munkaügyi felügyelet általi ellenőrzések és figyelemmel kísérés hatékonyságát. A Bíróság elismeri, hogy az ilyen célkitűzések közérdeken alapuló kényszerítő indokoknak minősülnek, amelyek igazolhatják a munkavállalók szabad mozgásának korlátozását.

Mindazonáltal, a vitatott rendeletről az következik, hogy azon kötelezettség megsértése, miszerint egy munkavállaló és a holland nyelvű régióban letelepedett munkáltató között létrejött munkaszerződést holland nyelven kell megszövegezni, e szerződés semmisségének szankcióját vonja maga után, amely semmisséget a bíróságnak hivatalból kell megállapítania, feltéve, hogy a semmisség megállapítása nem okoz hátrányt a munkavállalónak, és nem sérti harmadik személyek jogait.

Márpedig a határon átnyúló jellegű munkaszerződést megkötő felek nem beszélnek szükségszerűen a holland nyelvet. Az ilyen helyzetben a felek közötti szabad és egyértelmű egyetértés kialakítása megköveteli, hogy a felek az e tagállam hivatalos nyelvétől eltérő nyelven szövegezhessék meg szerződésüket. A Bíróság egyébiránt megállapítja, hogy az olyan szabályozás, amely a valamennyi érintett fél által ismert nyelven is lehetővé tenné egy hiteles változat megszövegezését, kevésbé korlátozná a munkavállalók szabad mozgását, és ugyanúgy biztosítaná az e szabályozás által követett célkitűzések elérését. Következésképpen, a vitatott rendelet a Bíróság szerint túlmegy azon, ami feltétlenül szükséges a hivatkozott célkitűzések eléréséhez, tehát nem minősíthető arányosnak.

E körülményekre figyelemmel a Bíróság úgy dönt, hogy a vitatott rendelet, amely arra kötelezi a Flandriában állandó telephellyel rendelkező valamennyi munkáltatót, hogy a határokon átnyúló jellegű munkaszerződéseket kizárólag holland nyelven szövegezzék meg, e szerződés semmisségének a bíróság által hivatalból történő megállapítása terhe mellett, ellentétes az uniós joggal.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☐ ☎ (+32) 2 2964106