

A munkáltatói jogutódlás néhány jogalkalmazási és dogmatikai problémája

Az üzemszállás (Betriebsübergang, business transfer) munkajogi vetületének tárgyalására már számos tanulmány kísérletet tett, de a bíróságok előtt felmerülő jogviták eltérő kezelése mégis azt mutatja, hogy a munkáltató személyének megváltozása következtében a munkavállalók egyéni és kollektív jogainak védelme nem teljesen tisztázott. A jogalkalmazás elé kerülő ügyek megítélését övező bizonytalanságok és ellentmondások pedig felvetik a munkáltatói jogutódlást érintő egyes jogszabályi rendelkezések újragondolásának igényét. Ebben a tanulmányban egy, a Debreceni Munkaügyi Bíróságon tárgyalt jogvita nyomán felmerülő dogmatikai problémák artikulálására teszek kísérletet, vitaindító szándékkal. Az ügy helyes megítélésével ugyanis a jogintézmény alapvető szabályainak alkalmazhatósága válik kérdésessé.

A perbeli esetben C. Kft. határozatlan idejű bérleti szerződés alapján 1995 óta élelmiszerboltot működtetett. A Kft. kifejezetten kereskedelmi tevékenység folytatására jött létre, feladata a tulajdonos üzlethelyiségeinek kereskedelmi célú üzemeltetése volt. A bérleti szerződés rendelkezett a bérlemény további bérbe (albérllet) adásáról, ehhez a bérbeadó és a bérlő kölcsönös megállapodását irányozta elő. A bérlő C. Kft. taggyűlése 2005 májusában a veszteséges üzemek bérbe adását rendelte el, amelyhez a bérbeadó egyetértését is megszerezte. Eközben döntöttek a Kft. operatív és adminisztrációs létszámának csökkentéséről, majd megszüntetéséről, továbbá arról is, hogy a Kft. a jövőben kereskedelmi tevékenységet nem folytat, és tevékenységét kizárólag az üzletek bérbeadására korlátozza. Az élelmiszerboltot a Kft. 2005. december 22-én kötött bérleti szerződés alapján 3 év határozott időre további kiskereskedelmi üzemeltetésre átadta S. Kft.-nek, a benne foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyának folyamatos fenntartása mellett. A bérbeadó a törvényi előírások figyelembe vétele mellett 15 nappal a jogutódlás időpontja előtt tájékoztatta a munkavállalókat, hogy az új üzemeltető a jogutódlás napján átveszi a munkavállalókat, és a Munka Törvénykönyvének szabályai szerint továbbfoglalkoztatja őket. A bérbeadó C. Kft az üzletet a saját tulajdonában álló berendezési tárgyakkal és a benne lévő árukészlettel együtt adta bérbe. Az átvevő cég a bolt tevékenységi körének megtartására kötelezettséget vállalt. Az átadás mint feltételezett jogutódlás időpontjában a további élelmiszer-kiskereskedelmi tevékenység gyakorlásához szükséges szakhatósági engedélyek beszerzésének nem volt akadálya, de tényleges engedély hiányában került sor az üzemeltetési jog bérbeadására. Az új bérlő a közületi kiszolgáláshoz megfelelő járművel nem rendelkezett, a cégszabályzat szerint pedig több mint fél évvel a jogutódlás időpontját követően került bejegyzésre tevékenységi körként a húsáru kiskereskedelem. Az új munkáltató a munkavállalók továbbfoglalkoztatására határozott idejű munkaszerződést kötött az alkalmazottakkal. Az S. Kft. az átvételt követő hónap végén tájékoztatta a munkavállalókat és a bérbeadót arról, hogy egy szerződött partnere kívánja a jövőben üzemeltetni a boltot, mert csak annak a cégnek van rá jogosultsága, és ez a partner rendelkezik olyan szállítóeszközzel, amellyel a közüzemi szállítást le lehet bonyolítani. A további működtetésre irányuló tárgyalásokat S. Kft. megkezdte.

A bérleti szerződés külön pont alatt rendelkezett a szerződés rendes és azonnali hatályú felmondásának lehetőségéről. A bérbeadó Kft. a határozott idő lejártá előtt rendkívüli felmondási jogával élve – bérleti és közüzemi díjtartozásra hivatkozással, a szerződés rendelkezései által biztosított lehetőségével élve – megszüntette a bérleti szerződést, és elrendelte a leltározást. A működéshez szükséges tárgyi feltételeket (árúkeszlet, berendezés, üzlethelyiség) is visszavette S. Kft.-től.

A jogvitában a bíróságok feladata annak megítélése volt, hogy melyik munkáltatót terheli a foglalkoztatás, illetőleg a munkaviszony megszüntetésének és az ilyenkor esedékes járandóságok megfizetésének kötelezettsége. A munkaügyi bíróság, majd a fellebbezés folytán eljáró megyei bíróság teljesen eltérő álláspontot képviselt a munkáltatói jogutódlás bekövetkeztének megállapítását illetően. Azt egyik bírói fórum sem vitatta, hogy a bérbeadó C. Kft. és S. Kft. mint bérlő között jogutódlás történt. Az alapvető dogmatikai dilemmát annak a kérdésnek az eldöntése jelentette, hogy a bérleti szerződés megszűnése, illetőleg megszüntetése „vissz-jogutódlásnak” minősül-e.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság ítélete szerint, amikor a C. Kft. a bérleti szerződést azonnali hatállyal felmondta, az üzlet mint gazdasági egység teljes egészében visszakerült hozzá, így a munkavállalók munkaviszonya a jogutódlás következtében nála folytatódott. A Kft. a munkavállalókat azonban nem vette vissza, mert az élelmiszer-kiskereskedelmi tevékenységét már korábban felszámolta, és bár az ügyvezető szóban tájékoztatta a dolgozókat arról, hogy foglalkoztatásukról nem tud gondoskodni, nem intézkedett a munkaviszonyuk megszüntetéséről. Ezt az eljárást a munkaügyi bíróság jogellenesnek minősítette, és a C. Kft.-t kötelezte a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a Munka Törvénykönyvének 100.§-ában előírt jogkövetkezmények viselésére.

C. Kft. fellebbezett az elsőfokú ítélet ellen. A megyei bíróság ítéletével az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, és a bérebevevő céget kötelezte a felmondás esetén járó elmaradt munkabér, végkielégítés, és a felmentési időre járó átlagkereset megtérítésére. A másodfok álláspontja szerint a bérleti szerződés felmondása nem eredményezett ismételt jogutódlást. Az üzlet visszavétele nem továbbműködtetési, hanem ismételt bérbeadási céllal történt. Ezt támasztja alá az a tény, hogy a C. Kft. kereskedelmi tevékenységét beszüntette, dolgozói létszámát leépítette, így nem volt kötelezettsége az üzlet további működtetése, mert az ehhez szükséges feltételek már korábban megszűntek.

A bérlet alapján létrejövő jogutódlás megítélése – tekintettel a jogesetben vázolt joghelyzetre – nem egyértelmű. Bár a Munka Törvénykönyve kifejezetten említi a bérletet a munkáltatói jogutódlás körében, kérdéses lehet e jogintézmény létjogosultsága mint jogutódlást eredményező jogügylet. A bérlet nyomán nem kerül sor az üzlet vagy üzem mint gazdasági egység (anyagi és nem anyagi szervezett erőforrások) feletti rendelkezési jog végleges átruházására. A bérlet természetéből következik annak ideiglenes jellege, és az a tény, hogy a bérleti szerződés megszűnése esetén a bérlemény tárgyát képező gazdasági egység jogi sorsa, és ezáltal a munkavállalók munkajogi helyzete rendezetlen marad. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás szabályainak kódexben történő rögzítésére kifejezetten a munkavállalók egyéni és kollektív munkajogi helyzetének védelmében került sor. Ezt igazolja a közösségi jogban ezen a területen született, többször módosított 77/187/EGK irányelv címe is, amely szerint az irányelv *a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről* szól. A munkaviszony tartalmának jogutódlás esetén történő alakulására irányadó rendelkezések pedig éppen azt a célt szolgálják, hogy pontosan rendezzék a jogutódlással érintett munkavállalók munkajogi helyzetét. A bérlet mint jogügylet erre kevésbé alkalmas. Bérleti szerződés alapján a dolgozók – itt: gazdasági egység – használatának ideiglenes átengedésére kerül sor. A bérlet – tekintettel arra, hogy nem végleges tulajdonjog-átruházásra irányul – nem eredményezhet végleges hatályú munkajogi jogutódlást sem.

Nem vitatott, hogy a jogutódlásról rendelkező irányelv szabályainak alkalmazásában a bérbeadással egyszeri alkalommal megvalósul a jogutódlás, amennyiben az átadott gazdasági egység „identitását megtartva” (idézet az irányelv-szövegből) a korábbi személyi és anyagi erőforrások egy részét átvéve, a munkavállalók továbbfoglalkoztatása mellett folytatja a korábbi munkáltató által megkezdett gazdasági tevékenységet. Ilyenkor nem a tulajdonos személye, csak az üzlet feletti rendelkezésre jogosult pozíciója változik; de az irányelv alkalmazásában az üzlet feletti irányítási-vezetési hatalom átszállása is a munkáltató személyében bekövetkező jogutódláshoz vezet.¹

Nem tisztázott azonban a bérlet ideiglenes jellege miatt a jogviszony megszűnésekor beálló joghelyzet. És maga a jogszabály sem mondja ki *expressis verbis* a bérlet megszűnése esetén automatikusan „visszafelé” (a bérebevevőtől a bérbeadó irányába) bekövetkező jogutódlást. Úgy vélem, általánosságban nem lehet rögzíteni a „visszajogutódlás” tényét. Esetről esetre történő megállapítással a jogalkalmazónak kell állást foglalnia abban a kérdésben, hogy a bérlet megszűnése jogutódlást valósít-e meg. A munkavállalók védelme azonban inkább azt kíváná, ha a jogalkotó kivéve azokat a jogügyleteket a munkáltatói jogutódlást megvalósító jogi aktusok közül, amelyek nem rendezik véglegesen a munkavállalók jogi helyzetét. Véleményem szerint a bérlet nem alkalmas a jogutódlás intézménye által közvetített munkavállalói érdekek biztosítására. A perbeli eset is mutatja, hogy a bérleti szerződés megszüntetése következtében vitássá vált a munkáltató jogok gyakorlójának személye. A bérbeadó Kft. a tevékenységi kör felszámolásával kizárta a munkavállalók ismételt továbbfoglalkoztatásának lehetőségét. A munkaügyi bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a bérleti szerződés felmondásával a bérbeadó C. Kft. a bérlet helyébe lépett munkáltatói oldalról: az irányelv rendelkezései alapján a jogutódlás megállapításához szükséges tényállási elemek hiányoztak. Bár működő üzem visszavételére került sor, a bérbeadó C. Kft. korábban felszámolta a kereskedelmi tevékenységet, ezért a gazdasági egység elveszítette identitását, mert a kiskereskedelmi árusítás további folytatására nem volt lehetőség. Ezeknek a feltételeknek a hiányában pedig nem jön létre jogutódlás. A másodfokon eljáró megyei tanács helyesen mutatott rá az alsóbb bíróság téves álláspontjára, ezt meghaladóan azonban nem tartom jogilag megalapozottnak a másodfokú bíróság ítéletét sem.

Véleményem szerint mindkét fórum tévedett a bérleti szerződés alapján bekövetkező első jogutódlás megállapítását illetően. Mind az első, mind a másodfokú ítélet osztotta azt a nézetet, hogy bekövetkezett a jogutódlás, amikor az S. Kft. az üzletet mint gazdasági egységet valamennyi erőforrásával együtt átvette C. Kft.-től működtetésére. A bíróságok által megállapított tényállásból azonban ezzel ellentétes joghelyzet következik. Az üzemeltetési jogot átvevő cég a gazdasági egységet 3 év határozott időre vette bérbe. Az átvétel időpontjában a cégadatok között nem szerepelt a húsáru kiskereskedelmi tevékenység, és az irányadó ítéleti tényállás szerint a kiszolgáláshoz szükséges járművel sem rendelkezett. Az átvett munkavállalók határozatlan idejű munkaviszonyát határozott idejűre módosította. A kiskereskedelmi tevékenység folytatásának feltételei a bérleti szerződés hatályba lépésének időpontjában nem álltak fenn. Jóllehet a tevékenység végzéséhez szükséges engedély megszerzésére, illetőleg a szükséges tárgyi

1 A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében, In: Az Európai Unió munkajoga (Szerk. Kiss György), Osiris, Budapest, 2003, 259.

eszközök biztosítására utólag is volt lehetőség, a jogutódlás megállapításához ezeknek a feltételeknek a jogutódlás időpontjában fent kellett volna állnia. Ezek hiányában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nem állapítható meg. Ebből következik, hogy a perbeli esetben csak az ingatlan 3 évre történő bérbeadására került sor, a munkaviszony folyamatos fenntartása nélkül. Ezt támasztja alá a bérbeadó Kft. eljárása is. C. Kft. az üzem bérbeadásának időpontjában már megkezdte a kereskedelmi tevékenység felszámolását és a személyi állomány leépítését. A jövőben csak ingatlanok bérbe adásával kívánt foglalkozni. A határozott idejű bérleti szerződés megkötésekor tudta, hogy a határozott idő lejártával az üzlet visszakerül hozzá, de annak további működtetéséről nem tud gondoskodni.

Összességében megállapítható, hogy mind a jogutódlást megvalósító jogügylet természete, mind a bérbeadó Kft. magatartása kizárja a hivatkozott esetben a bérlettel magvalósuló munkáltatói jogutódlás bekövetkezését. Kérdés továbbá, hogy a használat átengedésével járó jogügyletek – a munkavállalói érdekek védelmének figyelembe vétele mellett – általánosságban elismerhetőek-e jogutódlást megalapozó jogcímként. Amennyiben fenntartjuk a jelenleg hatályos szabályozást, azaz igennel válaszolunk a fentebb említett kérdésre, további garanciákkal kell ellensúlyoznunk a munkavállalói kiszolgáltatottságot azokban a helyzetekben, amikor a használat joga az átvevőtől az átadóhoz kerül vissza. A „vissz-jogutódlás” általános kimondása ugyanis megalapozatlan lépés lenne, és nem ellensúlyozná a munkavállalói kockázatvállalást.

A jogvita egy további dogmatikai kérdés tisztázását is nélkülözhetetlenné teszi. Jogutódlással a munkaviszony a jogelőd munkáltatóról automatikusan a jogutód munkáltatóra száll át. A munkavállaló nem akaszthatja meg a munkaviszony átszállásának joghatását. A munkaviszony a munkavállaló hozzájárulása nélkül is tovább folytatódik, a munkavégzési kötelezettség megtagadása a munkáltató rendkívüli felmondási jogát alapozza meg. A magyar munkajogi kódex a munkáltatói jogutódlást a munkaviszony alanyában bekövetkező munkaszerződés-módosulásként kezeli, legalábbis erre a jogalkotói szándékra utal a jogintézmény rendszertani elhelyezkedése. Már önmagában vitatható, hogy a munkaviszony egy lényeges elemében – a munkáltatói oldalon – bekövetkező változás miatt nem alapozza meg a közös megegyezéssel történő munkaszerződés-módosítás kötelezettségét. A munkavállaló védelme – ezáltal a személyes hozzájárulás megkövetelése a munkaviszony változatlan fenntartásához – ezt meghaladóan is megkívánná az ex lege munkaviszony-átszállás felülírását. A fentebb elővezetett jogvitában a bérleti szerződés megkötésekor a bérbevevő munkáltató nem rendelkezett maradéktalanul a munkavállalók változatlan foglalkoztatásához szükséges eszközökkel, ezért a munkavállalók bizonytalan munkafeltételek ismeretében kerültek a bérbevevő alkalmazásába.

A Magyar Köztársaság Alkotmánya alapjogként biztosítja a munka és a foglalkozás szabad megválasztását.² A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás hatályos magyar szabályozása a munkaviszony ex lege átszállásnak deklarálásával komoly alkotmányossági aggályokat vet fel. A magyar jog nem kívánja meg a munkavállaló és a jogutód munkáltató megállapodását a munkaviszony átszállásához – ezáltal sérti a munka szabad megválasztásának alkotmányos jogát. A munkáltató személyének megváltozása – különös tekintettel a munkavállaló egzisztenciálisan kiszolgáltatott helyzetére – a munkaviszonyban bekövetkező olyan lényeges változás, amely figyelemmel a munkaviszony alanyai között fennálló aszimmetrikus kapcsolatra, nem lehet független a munkavállaló beleegyező nyilatkozatától.

A Legfelsőbb Bíróság 154. számú kollégiumi állásfoglalásának³ megalkotását megelőzően a ma jogutódlásnak minősített tényállásokra az áthelyezés szabályait alkalmazták. Az áthelyezés háromoldalú megállapodással jött létre, ezért megkívánta a munkavállaló hozzájárulását az új munkáltatónál történő munkavégzéshez. Az áthelyezés feltételét képező megállapodásban a feleknek lehetőségük nyílt a munkaviszony tartalmát érintő lényeges kérdések rendezésére, ezáltal a munkavállaló csak a munkafeltételek alapos ismeretében – így a foglalkoztatás folyamatosságában és a munkáltató fizetőképességében való meggyőződése mellett – vállalta az új munkáltatónál történő munkavégzést. A konszenzus kikényszerítése mérsékelte a munkavállalót érintő kockázati tényezőket.

Úgy vélem, a munkavállalók védelmének fokozottabb érvényesülése és az alapjogi deficit kiküszöbölése érdekében szükség lenne a német jogban ismert ellentmondási jog (Widerspruchrecht) adaptálására. A német polgári törvénykönyv szerint ugyanis a munkavállaló a jogutódlásról történő tájékoztatást követő 1 hónapon belül írásban ellentmondással élhet vagy a jogelőd, vagy a jogutód munkáltatónál.⁴ Ez a jogosultság biztosítja a munkavállalónak, hogy ne vállalja a további munkavégzést a munkafeltételek lényeges megváltozásának kockázata mellett. Ilyen megengedő szabálynak a nemzeti jogban történő alkalmazását az irányelv sem zárja ki. Sőt, az irányelv szabályozási koncepciójának inkább megfelelné a munkavállalói hozzájárulás megkövetelése a jogutód munkáltatónál történő változatlan továbbfoglalkoztatáshoz, mint a jelenlegi ex lege munkaviszony-átszállás elismerése.

2 1949. évi XX. törvény 70/B. § (1)

3 A legmagasabb bírói fórum ebben az állásfoglalásban mondta ki elvi élel, a tételes jogi rendelkezések pótlásának szándéka által vezetve, hogy jogutódlás esetén nem lehet szó áthelyezésről, a munkaviszony a jogutódnál változatlan feltételekkel fennáll, új munkaszerződés megkötésétől függetlenül.

4 BGB § 613a (6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.