

Új napirendi pont
22. számú előterjesztés

Egyszerű többség

ELŐTERJESZTÉS

**Dombóvár Város Önkormányzata Képviselő-testületének
2013. augusztus 26-i rendkívüli ülésére**

Tárgy: Állásfoglalás a Vízmű Kft. munkavállalóinak átvételével
kapcsolatosan

Előterjesztő: Szabó Loránd polgármester

Készítette: Városüzemeltetési Iroda

Tárgyalta: Városgazdálkodási Bizottság

Tanácskozási joggal meghívott: -

Költségvetési, pénzügyi-gazdálkodási szempontból ellenőrizte:
Kovács Gyula, Pénzügyi Iroda vezetője

Törvényességi szempontból ellenőrizte:
dr. Letenyei Róbert jegyző

Tisztelt Képviselő-testület!

A Dombóvár és Környéke Víz- és Csatornamű Kft. (a továbbiakban: Vízmű kft.) munkavállalóinak munkaviszonyával a képviselő-testület már a 2013. február 28-i ülésén is foglalkozott. Az ülésre több állásfoglalás is készült (a Jegyző Úr, illetve dr. Halmos Péter Ügyvéd Úr részéről), ami azt erősítette meg, hogy a munkavállalók átadás-átvétele a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 36.§ (1) bekezdése szerinti módon, lényegében jogutódlással történhet (az akkori állásfoglalásokat a jelen előterjesztéshez is mellékeljük).

A fenti ülésen elfogadott 75/2013. (II. 28.) Kt. határozat 1. pontjában a képviselő-testület megbízott azzal, hogy folytassak tárgyalásokat a Dunántúli Regionális Vízmű Zrt.-vel a Vízmű kft. munkavállalóinak átvétele módjáról és feltételeiről (a munkabérek kivételével). Azóta több alkalommal folytattam egyeztetést a DRV Zrt. és a Vízmű kft., valamint a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VKDSZ) képviselőivel, augusztus 23-án tájékoztatót is tartottunk a Vízmű kft. dolgozóinak a fejleményekről.

Az eltelt időszakban az álláspontok nem változtak, részünkről a jogutódlást tartjuk elfogadhatónak (és jogszabályszerűnek), a DRV Zrt. viszont ragaszkodik a munkaviszonyok közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez és új munkaszerződések megkötéséhez.

A fentiek miatt javaslom, hogy a képviselő-testület foglaljon állást (egyrészt mint a víziközmű-szolgáltatás ellátásáért felelős, másrészt mint a Kft. többségi tulajdonosa) arról, hogy a munkavállalók átadás-átvétele tekintetében kizárólag a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 36.§ (1) bekezdése szerinti eljárást tartja jogszabályszerűnek.

A fentiek alapján kérem a tisztelt képviselő-testülettől a határozati javaslat elfogadását!

Határozati javaslat

Dombóvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete mint a Víziközmű-szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény szerinti ellátásra kötelezett és mint a Dombóvár és Környéke Víz-és Csatornamű Kft. (a továbbiakban kft.) többségi tulajdonosa kinyilvánítja, hogy a kft. munkavállalóinak DRV Zrt. általi átvétele tekintetében kizárólag a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 36.§ (1) bekezdése szerinti jogcímet (gazdasági egység jogügyleten alapuló átvétele) tartja törvényesnek.

Szabó Loránd
polgármester

Kiegészítés a 20. napirendi ponthoz

Tisztelt Képviselő-testület!

A napirendi pont tárgyalása során a Pénzügyi és a Városgazdálkodási Bizottság ülésén - az ügyvezető illetve a taggyűlés munkaszerződésekre vonatkozó hatáskörére vonatkozóan - felmerült kérdéssel kapcsolatban az alábbi kiegészítést terjesztem elő.

A DRV Zrt. az előterjesztésben foglaltak szerint vállalta, hogy a település víziközmű-szolgáltatásban dolgozó munkavállalóit – az Önkormányzattal egyeztetett feltételekkel és létszámban – átveszi, és munkavállalói jogviszonyban alkalmazza.

A Dombóvár és Környéke Víz- és Csatornamű Kft. (a továbbiakban Vízmű Kft.) munkavállalóinak a DRV által történő „átvételére” – elviekben legalábbis - több formában is sor kerülhet.

1. A munkavállalók a Vízmű Kft.-vel fennálló munkaviszonyukat a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65.§-ában foglaltak szerint felmondással egyesével megszüntetik, majd a DRV Zrt.-vel a felajánlott munkakörre vonatkozóan munkaszerződést kötnek. Ebben az esetben a felmondási idő harminc nap. A felek ettől rövidebb időt nem köthetnek ki.
2. A munkaviszonyt a munkáltató Vízmű Kft. szünteti meg az Mt. 66.§ (2) bekezdése szerinti, a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozással. Ebben az esetben a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő függvénye, vagyis a munkaviszonyok eltérő időpontban szűnnek meg. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni, azonban a munkavállaló újabb munkaszerződést a felmentési idő alatt sem köthet. Ebben az esetben a munkavállaló a törvényben rögzített feltételek fennállása esetén végkielégítésre is jogosult lehet.
3. A munkaviszonyt a felek közös megegyezéssel, a megállapodásuk szerinti időpontban szüntetik meg, ezt követően a munkavállalók a DRV Zrt.-vel munkaszerződést köthetnek.
4. A munkáltató személyében változás következik be az Mt. 36.§ (1) bekezdésében foglaltak szerint („A gazdasági egység (anyagilag vagy nem anyagilag erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.”). Álláspontunk szerint a DRV Zrt.-vel történő szerződéskötéssel ez a feltétel fennáll (a Vízmű Kft. megszünteti a víziközművel kapcsolatos tevékenységét és a feladat ellátását másik gazdálkodó szervezet veszi át), tehát ez is egy lehetséges forgatókönyv. Ebben az esetben mind az átadó, mind

az átvevő munkáltató számára speciális kötelezettségeket ír elő az Mt. (pl. a munkavállalók tájékoztatása).

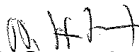
A Polgármesteri Hivatal tudomása szerint a DRV Zrt. az 1. pontban foglalt lehetőséggel kíván élni és a munkavállalókkal egyesével kíván megállapodni a munkaszerződés feltételeiről (nyilvánvalóan a Zrt. releváns szabályzatainak megfelelően, a korábbi munkaköröket – és adott esetben a béreket is - átalakítva).

Természetesen a munkavállalók felmondását és az új munkaszerződések megkötését sem a Vízmű Kft. taggyűlése, sem annak ügyvezetője nem akadályozhatja meg, azonban ennek menetét mindenképpen javasoljuk a Vízmű Kft. és a DRV Zrt. közötti keret-megállapodásban rendezni, a munkavállalók jogainak és a Vízmű Kft. működőképességének megóvása érdekében. A megállapodásban indokolt kitérni az „átvétel” tervezett időpontjára és esetleges fokozatosságára továbbá a felek egymással és a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettségére. Tájékoztatom a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a DRV Zrt. – előzetes, szóbeli egyeztetés alapján - egy ilyen jellegű megállapodástól nem zárkózik el.

A munkaviszony munkavállalók részéről történő megszüntetésének időpontja különösen problémás lehet, hiszen az önkormányzat és a DRV Zrt. közötti üzemeltetési szerződés a víziközmű-szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény 22.§ (2) bekezdése értelmében legkorábban a Magyar Energia Hivatal jóváhagyó határozata jogerőre emelkedésének napján léphet hatályba, ennek időpontja azonban egyelőre nem ismert.

A fentiek miatt mindenképpen javasoljuk a megállapodás megkötését.

Dombóvár, 2013. február 28.


Dr. Letenyei Róbert
jegyző

Dombóvár és Környéke Víz- és Csatornamű Kft. munkavállalóinak „átvétele” a DRV Zrt. által

- A Vízmű Kft. munkavállalóinak érdekeit a KT-ülés előterjesztésének kiegészítésében felvázolt 4 variáns közül - álláspontunk szerint - a 4. verzió, a munkáltató személyében bekövetkező változás képviseli, védi leginkább és az felel meg a tényeknek is legjobban.

- A 2012. évi I. törvény (Mt.) vonatkozó releváns rendelkezései, az ahhoz kapcsolódó kommentárral:

VI. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Felszámolási eljárásban

a) az (1) bekezdésben,

b) a 37-40. §-ban,

c) a 66. § (3) bekezdésében,

d) a 228. § (4) bekezdésében,

e) a 229. § (4) bekezdésében, valamint

f) a 282. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

Kommentár:

A munkaviszony személyhez kötött kötelem a munkavállaló oldalán, így ha a munkavállaló személye változik, az már új munkaviszonyt jelent. A munkáltató oldalán azonban elképzelhető alanycsere. A jogi szabályozás középpontjában az áll, hogy ilyen helyzetekben a munkaviszony változatlan tartalommal folytatódjon az új munkáltatóval. A vonatkozó rendelkezések az Európai Unió 2001/23/EK irányelvén és az Európai Bíróság kapcsolódó esetjogán alapulnak.

A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalmát az Mt. az irányelv és a bírói esetjog alapján úgy határozza meg, mint a gazdasági egység jogügyleten alapuló átszállását. A gazdasági egység anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportját jelenti, amely tehát állhat materiális, immateriális eszközökből és emberi erőforrásokból is, és amelyek célja, hogy valamely - akár csak kiegészítő jellegű - gazdasági tevékenységet folytasson. Gazdasági egység lehet például egy üzlethelyiség árukészlettel, bútorokkal; lehet egy üzemcsarnok az ott elhelyezett gyártósorral; de egy kreatív reklámügynökség is, amelynek minden anyagi erőforrása egyetlen laptop.

A gazdasági egység átszállásáról akkor beszélünk, ha ez valamilyen jogügyleten alapul. Például, az átadó és az átvevő munkáltató megállapodik az említett üzlet, üzem bérletében, haszonbérletében, vagy a reklámügynökség adásvételében.

Az is feltétel továbbá, hogy az átszállás során a gazdasági egység identitását megőrizze, azaz az átszállás a gazdasági egység tevékenységének folytatására, vagy újbóli beindítására irányuljon.

Nem beszélhetünk így a munkáltató személyében bekövetkező változásról, ha az élelmiszer kereskedést megvásárló új munkáltató az adott üzlethelyiségben például kávézót üzemeltet tovább. (Az identitását megőrző gazdasági egység fogalmához lásd különösen az Európai Bíróság Spijkers ügyben hozott döntését, C-24/85.)

Ha a fentiek alapján megállapítható az identitását megőrző gazdasági egység átszállása, úgy az átszállással érintett munkavállalók munkaviszonya változatlan tartalommal az átvevő munkáltatóval folytatódik tovább.

Felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályanyag java része nem alkalmazandó, így különösen a munkaviszonyok változatlan átszállását érintő rendelkezések, a tanulmányi szerződés, a versenytilalmi megállapodás helyzetét érintő, valamint a kollektív szerződés alkalmazására vonatkozó szabályok. Ilyen esetben a felmondás indoka lehet maga a munkáltató személyében bekövetkező változás is. Felszámolási eljárásban is alkalmazni kell azonban az üzemi tanács felé teljesítendő tájékoztatási és konzultációs kötelezettségére vonatkozó szabályokat (Mt. 265. §).

Kapcsolódó joggyakorlat

MK 154. számú állásfoglalás A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a **jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.**

EBH2001. 561. A munkáltatói jogutódlás alapjául szolgáló megállapodás a munkavállaló kártérítési igényének tartalmát nem érintheti.

BH2009. 90. **Próbaidő kikötése jogutódlás esetén jogellenes.**

BH2007. 99. Jogutódlás esetén a jogelőd csak a jogutódlást megelőzően keletkezett munkavállalói követelésért felel.

BH2000. 467. **Munkáltatói jogutódlás esetén új munkaszerződés megkötése szükségtelen.**

Kapcsolódó jogszabályok

1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról

Kapcsolódó európai uniós jogszabályok

A Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

A munkaviszonyok jogfolytonos fennállására tekintettel, a törvény szerint az átadó munkáltató még az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevőt (a leendő új munkáltatót) az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. Az átvevő azonban akkor sem mentesül az ezekből eredő kötelezettségei alól, ha az átadó ezt a tájékoztatási kötelezettségét nem

teljesítette. A tájékoztatás időpontjáról és pontos tartalmáról az átadónak és az átvevőnek célszerű előre megállapodnia.

/ 3 /

38. § (1) Az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

(2) Amennyiben az átadó munkáltatónál - a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában - üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy - a munkáltatók megállapodása alapján - az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) az átszállás okáról,

c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő és az átadó munkáltatókat tájékoztatási kötelezettség terheli. Ezt egyrészt az átvevőnek az átszállással érintett (pl. a megvásárolt üzemben foglalkoztatott) munkavállalók felé kell teljesítenie, írásban, az átszállást követő 15 napon belül. A tájékoztatásnak ki kell terjedni az átvevő (az új munkáltató) azonosító adataira (név, székhely címe, cégjegyzékszám stb.), az átszállás tényére, és mindazon munkafeltételekre, amelyekről a munkaviszony létesítésekor is írásos tájékoztatást kell adni [Mt. 46. § (1) bek.], és amelyek változnak az átszállással (pl. a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye bizonyosan változni fog). [Megjegyzés: eszerint a DRV Zrt.-nek van lehetősége, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásokor a munkafeltételeken változtasson, erről tájékoztatja a munkavállalót, aki azokat a 40.§ alapján nem köteles elfogadni.]

Emellett mind az átvevőt, mind az átadót tájékoztatási kötelezettség terheli az üzemi tanács vonatkozásában (Mt. 265. §). Ha az átadónál nincs legalább 51 munkavállaló, és üzemi megbízottat sem választottak, úgy az átszállás körülményeiről az üzemi tanács helyett magukat az érintett munkavállalókat kell tájékoztatni. Ezt a tájékoztatást írásban, az átszállást legkésőbb 15 nappal megelőzően kell teljesíteni. A tájékoztatás az átadó kötelessége, de a két munkáltató úgy is megállapodhat, hogy azt az átvevő teljesíti.

Az Mt. 38. § (2) bekezdését abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére 2012. július 15. napját követően kerül sor [Mth. 3. § (1) bek.].

39. § Az átadó és az átvevő munkáltató **egyetemlegesen felel** az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti.

Az átadó munkáltató az átszállással nem mentesül azonnal az átadással érintett munkavállalók munkaviszonyából eredő kötelezettségektől, illetve bizonyos feltételek mellett az átvevőnek még az átadóval szemben keletkezett munkavállalói igényekért is helyt kell állnia.

A törvény szerint ugyanis a két munkáltató egyetemlegesen felelős (Ptk. 337-338. §) azokért a munkavállalói követelésekért, amelyek még az átszállást megelőzően esedékessé váltak, és amelyeket a munkavállaló az átszállást követő egy éven belül érvényesít. Például, ha az átadó munkáltató a munkavállalónak még az átszállás előtt kárt okoz, az ebből eredő követelések az átadóval és az átvevővel szemben is érvényesíthetőek, az átszállást követő egy éven belül.

/ 4 /

40. § (1) A 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást - a 67. § (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával - köteles megindokolni.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.

Az Mt. szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkavállaló szemszögéből nézve automatikus folyamat, amely nem igényli hozzájárulását, illetve amely alól tiltakozása esetén sem vonhatja ki magát. A törvény azonban lehetővé teszi, hogy a jogutódlás időpontjából számított 30 napon belül az érintett munkavállaló felmondással éljen, ha a változás a munkafeltételeiben súlyos változást idéztek elő. Ezt az esetet a törvény úgy tekinti, mintha a munkáltató érdekkörében felmerült okból szűnne meg a munkaviszony, ezért a munkavállalót megilleti a munkáltatói felmondás esetén járó felmentési idő (Mt. 70. §) és alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is (77. §). Ezeket a juttatásokat a jogutód (átvevő) munkáltató köteles biztosítani.

Ez a speciális munkavállaló felmondás tehát csak szűk időkorláton belül tehető meg érvényesen, és szigorúan írásbeli indokoláshoz kötött [Mt. 64. § (2) bek.]. A felmondás akkor jogszerű, ha az indoklás világosan tartalmazza, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a munkavállalóra irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan megváltoztak, és így a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ezek a körülmények megegyeznek a határozott időre létesített munkaviszony munkavállaló felmondásához megkövetelt lehetséges indokokkal [Mt. 67. § (2) bek.], ám további követelmény, hogy mindez a munkáltatói jogutódlás következménye legyen.

Ha a munkavállaló felmondása nem felel meg a fenti követelményeknek, úgy az általános szabályok szerinti felmondásnak kell tekinteni, azaz a munkaviszony a felmondási idő leteltével megszűnik, ám a munkavállalót felmentési időre járó juttatás, illetve végkielégítés nem illeti meg. Ha a munkáltató vitatja a felmondás jogszerűségét, és nem fizeti meg e juttatásokat, a munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia (hasonlóan, mint a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás esetén).

E speciális felmondás szabályait akkor kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére 2012. július 1-jét követően került sor [Mth. 3. § (2) bek.].

- A fenti rendelkezések alapján az átszállással érintett munkavállalók jogviszonya jogfolytonosan fennmarad, azonban az átvevő munkáltatónak van lehetősége a munkaviszony munkafeltételeinek módosítására a 38. §-hoz fűzött kommentár alapján.

/ 5 /

-A határozati javaslat 2. bekezdése előzőekkel összefüggésben fogalmazhat úgy is, hogy a Kft. és a DRV Zrt. között a munkavállalók átvételével összefüggő megállapodás (mely megállapodást mi is szükségesnek tartunk okiratba foglalni) hatályba lépésének feltétele a Kft. taggyűlés utólagos jóváhagyása azzal, hogy amennyiben a Kft. taggyűlés a megállapodást 30 napon belül nem hagyja jóvá, úgy arra az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.