

A víziközmű cégek integrációja és a munkáltatói jogutódlás összefüggései



Dr. Szabó Iván

MaVíz Jogi Bizottság társelnöke

Cikkünkben ezt a problémát járjuk körül részletesebben.

Mindenekelőtt vizsgáljuk meg a munkáltatói jogutódlás fogalmát és az intézményszabályozás történetét:

I. MK 154. (AMIKOR MÉG CSAK MK LÉTEZIK, TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁS MÉG NINCSEN)

A munkáltatói, más szóval munkajogi jogutódlás kérdésköre a rendszerváltást követően, az azzal együtt járó gazdasági átalakulás, elsősorban a privatizáció folyamata során merült fel, amikor vállalatok, illetve azok egységei kerültek átadásra az új munkáltató részére, az ott munkát végző munkavállalókkal együtt. Hosszabb ideig bizonytalan jogi helyzet állt fenn a munkavállalókat tekintve, azaz nem volt szabályozás arra, hogy az új munkáltatónak milyen kötelezettségei vannak a munkavállalókkal szemben.

Ezt a helyzetet oldotta fel az MK 154., amely kimondta, hogy:

„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.”

• Az MK tehát azt fektette le, hogy a korábbi munkáltatónak jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez, hanem ilyenkor a munkaviszony – meg egyezően alapuló módosítás hiányában – változatlanul fennáll a

jogutód munkáltató és a munkavállaló között.

• Kimondta ehhez kapcsolódóan azt is, hogy a munkajogi jogutódlás nem minden esetben esik egybe a polgári jogi értelemben vett jogutódlással, azaz az állásfoglalás megalkotta a munkajogi, munkáltatói jogutódlás fogalmát, megkülönböztetve azt az általános értelemben vett, polgári jogi jogutódlástól. Tehát pl.: amennyiben egy vállalatrészt, azaz egy gazdasági egységet ugyan az eredeti munkáltató megtart tulajdonában tulajdonosként, tehát azt nem eladja, hanem pusztán bérbe adja, akkor polgári jogilag nem beszélhetünk jogutódlásról, munkajogilag azonban igen.

• Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy az állásfoglalás a munkajogi jogutódlás megállapításának feltételként határozta meg a munkavállalók folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatását.

II. A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁS BEKERÜL A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBE, AZAZ A TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁS ÉS FEJLŐDÉSE

1997. július 1-jéig az állásfoglalás alapján történt az ítélkezés, jogszabályi alap nélkül. 1997. július 1-jén kerültek be az akkori Mt-be 85/A. §-ként a jogutódlásra vonatkozó szabályok:

„85/A. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át.

Az új víziközmű törvény nyílt törekvése volt a széttöredezett szolgáltatói szektor integrációja optimális üzemméretű gazdasági társaságokká. 2012. január 1-től az új törvény hatálybalépésétől rendkívüli dinamizmussal indult meg a szolgáltatók egyesülése, szétválása, megszűnése stb. Jelenleg talán nincs is a gazdaságnak olyan szektora, ahol csak hasonló méretű átalakulás zajlana.

HOGY ÉRINTI MINDEZ AZONBAN A MUNKAVÁLLALÓKAT?

Az nyilvánvaló, ahogy a szolgáltatói integráció esetében először az a kérdés merül fel, hogy vajon megmaradnak-e a munkahelyek? A korábbi munkáltató átalakulása vagy az adott területen történt szolgáltatóváltás, vajon együtt jár-e munkahelyek megszűnésével? Ad-e a jog megfelelő védelmet a munkavállalóknak munkáltatói jogutódlás esetén?

(2) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeiért – az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén – a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.”

Emellett a 209. § (2) bekezdése gyakorlatilag az állásfoglalásban meghatározott munkajogi jogutódlás fogalmát tartalmazta:

„209. § (2) E törvény alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele – így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyronbevitel révén – a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.”

A 97. § (3) bekezdése írta elő a jogutódlást követő munkaviszony-megszüntetés esetén a jogelőd és a jogutód munkáltatóra vonatkozó kezesi felelősségi szabályokat:

„(3) Amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele illeti meg

a) a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belüli, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása, továbbá

b) a határozott időre szóló munkaviszonynak a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül, a 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetése esetén a munkavállalót megillető járandóságokért kezesként felel.”

c.) Ezeket a rendelkezéseket több módosítás követte az Mt-ben, amelyek közül jelentőségüket tekintve ki kell emelni a következőket:

• 1999. augusztus 17-ével a jogutódlást követő munkaviszony-megszüntetés esetén a jogelőd és a jogutód munkáltatóra vonatkozó kezesi felelősségi szabályok némileg pontosított szöveggel bekerültek a 85/A-hoz, annak (3) bekezdéseként.

• az előzőekben foglaltaknál sokkal jelentősebb változást hozott a

2003. július 1-jén hatályba lépett új szövegezés:

Ezt az új szabályozást az EU-hoz történő csatlakozásunkból adódó jogharmonizációs kötelezettség váltotta ki, a releváns EU-s irányelvnek megfelelő szövegezésnek a magyar szabályozásba történő implementálására került sor. A lényegi változások:

A munkáltató jogutódlásnak a magyar jogban meglévő fogalma nem felelt meg az irányelv rendelkezéseink, ezért azt módosítani kellett. Ennek során a fogalom bekerült a 85/A. §-ba, tehát ezt követően már nem a 209. § (2) bekezdésében volt megtalálható.

A fogalomváltozás magva az, hogy az irányelv az üzem működésének továbbfolytatását vagy újbóli beindítását tartotta fontosnak a munkáltatói jogutódlás megállapíthatóságához, amelynek csak egyik, de nem kizárólagos és feltétlenül szükséges ismérve a munkavállalói állomány tényleges átvétele (ettől eltérően az a.) pontban, az akkori Legfelsőbb Bírósági állásfoglalás ismertetésénél a harmadik gondolatjeles részben olvasható, hogy a munkajogi jogutódlás fogalmi eleme volt a munkavállalók folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatása is.)

Az európai joggyakorlat a munkavállalók tényleges továbbfoglalkoztatása helyett egy komplexebb fogalmat kívánt meg tehát a jogutódlás megvalósulásához: ez pedig az adott gazdasági egység további működtetése vagy az üzem újbóli beindítása. Azaz, a vállalatrészt, gazdasági egységet további működtetésével, újbóli beindításával mindegyik megvalósul a jogutódlás, gyakorlatilag automatikusan, és ebből következően mindenképpen kötelezettsége az új munkáltatónak átvenni a munkavállalókat ebben az esetben, nem tud kitérni ez alól! Tehát nem lehet kibújni azzal a jogutódlás alól, hogy nem veszi át a dolgozókat, mert ha a gazdasági egységet átveszi, azzal már megvalósult a jogutódlás, és kötelezettsége ebből következően átvenni a munkavállalókat is.

Az előrelépés tehát az, hogy amíg a korábbi szabályozás (azaz akár az állásfoglalás szövege, akár a korábbi

Mt-ben foglalt fogalom) csak a ténylegesen átvett munkavállalók jogainak a megővését szolgálta, és nem foglalkozott az irányelv azon központi gondolatával, amelynek lényege a munkavállalók kötelező átvétele a jogutódlás esetén. Az új szabályozás esetén azonban kötelezővé vált a munkavállalók átvétele.

A fentiekre tekintettel született új törvényi szabályozás értelmében a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül:

- a jogszabályon alapuló jogutódlás,
- valamint a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, az Mt. hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyronbevitel révén.

További változás, hogy pontosításra került az átadó és átvevő munkáltató felelőssége a munkaviszonynak az átadást követő megszüntetése esetén, továbbá az irányelvvel összhangban újrafogalmazásra került a jogelőd és jogutód munkáltatónak a munkavállalói képviselőt tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó rendelkezése.

- Ki kell emelni a 2011. augusztus 4-én hatályba lépett azon szabályozást, amely szerint felszámolási eljárás esetén nem kell alkalmazni a jogutódlási szabályokat. Ennek a háttérében az áll az indoklás szerint, hogy ez talán elősegítheti azt, hogy a működőképtelenné vált munkáltatói vagyron mielőbb és minél kedvezőbb feltételekkel reorganizálható legyen. Egy kivétel van kizárólag a felszámolás esetén történő „nem alkalmazás” főszabálya alól: a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel szemben a tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége ugyanúgy fennáll.

Tekintettel arra, hogy nem kell alkalmazni a jogutódlásos szabályokat, felszámolás esetén a munkaviszony fennmarad a felszámolás alatt álló munkáltatóval, a munkaviszony megszüntethető.

(Figyelni kell ugyanakkor arra, hogy ez csak a felszámolási eljárásra vonatkozik, tehát csődeljárásnál vagy végelszámolásnál ugyanúgy alkalmazandóak a munkajogi jogutódlás szabályai.)

III. A JELENLEG HATÁLYOS SZABÁLYOZÁS

A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) a 36-40. §-aiban szabályozza ezt a jogintézményt.

Lényeges eltérés a korábbi szabályozástól, hogy a polgári jogi értelemben vett, azaz az általános, jogszabályon alapuló jogutódlás eseteire (pl.: társaság szétválása, társaságok egyesülése) már nem rendeli alkalmazni a munkajogi jogutódlás szabályait, tekintettel arra, hogy erre az esetre már nem szükségesek speciális munkajogi előírások, hiszen a polgári jogi jogutódlásból következően automatikusan bekövetkezik a munkajogi jogutódlás is, a speciális munkajogi szabályok hiányában is. (Az új Mt. 36. § (1) bekezdése így már nem tartalmazza a jogszabályon alapuló jogutódlást.)

Megmaradt ugyanakkor a munkajogi jogutódlás eseteként a gazdasági egység átszállásának esete, azonban az is egyszerűbben került megfogalmazásra, az indokolás szerint ennek oka az, hogy a „gazdasági egység átszállása”-nak fogalma a bírói gyakorlatban egyértelművé vált. (Régi Mt. 85/A. § (1) bekezdés, új Mt. 36. § (1) bekezdés)

Változatlan ugyanakkor a korábbi szabályozással összhangban az, hogy továbbra sem illeti meg a munkavállalót az ún. ellentmondás joga, ez azt jelenti, hogy a munkavállaló nem akadályozhatja meg jognyilatkozatával a munkaviszony ex lege történő átszállását. (Vagyis, ha tetszik a munkavállalónak, ha nem, a jogutódlás a törvény erejénél fogva megtörténik, azt ő munkavállalói nyilatkozattal nem tudja megakadályozni.)

Változatlan, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául, azaz nem lehet valakit arra hivatkozással elküldeni, hogy jogutódlás zajlott le. (Régi Mt. 89. § (4) bekezdés, új Mt. 66. § (3) bekezdés.)

Változatlan, hogy felszámolás esetén nem kell alkalmazni a jogutódlási szabályokat, azzal, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség ugyanúgy terheli a munkáltatót. Ez is tehát változatlan a korábbi szabályozáshoz képest. (Régi Mt. 85/C. §, új Mt. 36. § (2) bekezdés)

Az átadó munkáltatónak az átvető munkáltató felé a munkaviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettsége korábban is fennállt, új elem azonban, hogy a tájékoztatási kötelezettséget kiterjeszti az érintett gazdasági egység körében fennálló versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre. A versenytilalmi megállapodás jogi sorsa különös problémákat vetett fel a korábbi joggyakorlatban a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásaiban. Ennek lényege az volt, hogy az átadó és a munkavállaló között a munkaviszony az átadással megszűnt, ugyanakkor a versenytilalmi megállapodás – erre vonatkozó kifejezett törvényi rendelkezés hiányában – a felek között fennmaradt. A bírói gyakorlat ezen felül a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban azt a (polgári jog szabályainak alkalmazásából következő) álláspontot alakította ki, hogy attól a felek csak erre vonatkozó szerződéses kikötés esetében állhatnak el. A felmerült gyakorlati ellentmondást az új Mt. azzal kíséri meg feloldani, hogy a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek ex lege átszállását mondja ki a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan. A törvény a tanulmányi szerződés tekintetében a versenytilalmi megállapodással azonos szemléletet követ, tekintettel arra, hogy a korábbi gyakorlati problémák azonosan merültek fel a munkaviszonyhoz kapcsolódó szerződés körében is.

(Új Mt. 37. §, 228. § (4) bekezdés, 229. § (4) bekezdés)

Új előírás a közvetlen tájékoztatási kötelezettség megjelenése: azaz amennyiben nem működik üzemi tanács a munkáltatónál vagy nincsen üzemi megbízott, akkor az érintett munkavállalókat közvetlenül kell tájékoztatni az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, az átszállás okáról, a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről. (A korábbi Mt. szerint ebben az esetben a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot kellett tájékoztatni.) (Régi Mt. 85/B. § (1) bekezdés, új Mt. 38. § (2) bekezdés)

Zárójelben jegyzem meg, hogy a régi Mt. a 85/B. § (1) bekezdésében a szakszervezetet említi, mint a tájékoztatás, konzultáció esetén az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) is megelőző fórumot; az új Mt. azonban a 38. § (2) bekezdésében a szakszervezetet már nem említi, hanem elsőként szerepel a 38. § (2) bekezdésében az üzemi tanács (üzemi megbízott), és ennek hiánya esetén jön elő a közvetlen tájékoztatás.

Változatlan a jogutód és jogelőző munkáltató egyetemleges kötelezettsége az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti. (Régi Mt. 85/A. § (4) bekezdés, új Mt. 39. §)

Ugyanakkor az új Mt. mellőzi a kezesi felelősség jogintézményét (Régi Mt. 85/A. § (5)-(6) bekezdés)

Az indokolás szerint ennek oka az, hogy alkalmazására hatályban léte alatt a hazai joggyakorlatban nem került sor.

Új rendelkezés a 40. § egésze, amelynek értelmében a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül a munkavállaló megszüntetheti a munkaviszonyát arra hivatkozva felmondással, 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. Ebben az esetben, bár nem azonnali hatályú felmondásról van szó, de köteles

azt a munkavállaló megindokolni, és megilletik ugyanazok a juttatások, mint ha a munkáltató szüntette volna meg felmondással a munkaviszonyát.

Változatlan, hogy a munkajogi jogutódlásra vonatkozó, egyéni munkajogba tartozó szabályok relatív diszpozitívak, azaz attól csak a munkavállaló javára lehet eltérni. (A régi Mt-ben ez volt a főszabály, a relatív diszpozitivitás. Az új Mt-ben azonban már a diszpozitivitás főszabályként kétoldalú, azaz eltérő rendelkezés hiányában a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.)

Változott a kollektív munkajogban a kollektív szerződés fenntartásának szabályozása. A régi Mt. meglehetősen részletesen szabályozta ezt a kérdéskört a 40/A. §-ában:

„(1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munkarend kivételével – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

(2) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.”

Ezzel szemben az új Mt. a 282. §-ában jóval lakonikusabban fogalmaz, amely szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli mindez a kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő

időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

IV. INTEGRÁCIÓS TÖREKVÉSEK A VÍZIKÖZMŰ TÖRVÉNYBEN

A munkáltatói jogutódlás intézményének megismerése után nézzük meg, hogy a víziközmű szektorban hogyan szembesülnek a munkavállalók ezzel a munkajogi kérdéssel:

A 2012. évi CVI. Törvénnyel módosított 2011. évi CCIX. Törvény a víziközmű-szolgáltatásról nyílt, és implicit rendelkezéseket egyaránt tartalmaz a szolgáltatói integrációról, ilyenek például:

- Regionalitás alapelve
- Legkisebb költség és költségmegtérülés alapelve
- Felhasználó egyenérték intézménye
- Egyéb feltételek előírása (szakmai, pénzügyi és környezetvédelmi, pl. informatikai rendszer stb.)
- Szolgáltatási engedély

A regionalitás alapelve (1.§ f. pont) kimondja, hogy lehetőség szerint a széttagozódott rendszerek helyett az egybefüggő víziközmű-rendszerek létrehozását kell támogatni (a végrehajtási rendelet eddig nyilvánosságra került rendelkezései erre tekintettel meglehetősen szigorú feltételeket állítanak a szigetüzemek létrehozása elé).

A költségmegtérülés (1.§ (h) és a legkisebb költség alapelve (1.§ (j)) implicit integrációs törekvéseket tartalmaznak, hiszen ennek a két alapelvnek a betartásához optimális üzemméretű szolgáltatói méretre van szükség.

Természetesen a legerősebb integrációs rendelkezés a törvényben a „híres-hírhedt” felhasználói egyenérték intézménye, amely előírja, hogy a szolgáltatónak 2013. május 31-ig legalább 150 000-es felhasználói egyenértékkel kell rendelkeznie (36.§ (1) c. pont), és bár a 2012. július 15-ei módosítások ebben adtak némi haladéktól a lépcsőzetes bevezetés tekintetében (84.§ (2) bekezdés a.) b.) pont), a végrehajtási rendelet eddig megismert tervezetei arra kötelezik a szolgáltatókat, amelyek nem érik el a 100 000-es egyenértéket, hogy in-

tegrációs tervet csatoljanak. Ennek hiányában, vagy nyilvánvalóan megalapozatlansága esetén a kérelmet a Hivatal elutasítja.

Kevésbé tudatosult a szolgáltatókban, de a felhasználói egyenértéken kívül a törvény egyéb feltételek teljesítését is megkívánja, amelynek vannak pénzügyi, személyi és környezetvédelmi vonatkozásai is. Ezekre a kérdésekre szintén a jelen cikk megjelenésekor talán már hatályos végrehajtási rendelet fog pontot tenni.

Végül implicit integrációs törekvésnek tartom önmagában azt a tényt is, hogy a szolgáltatási engedélyeket az Energiahivatal adja ki, módosíthatja, ellenőrzi és vonhatja is vissza.

A jelen cikk megírásakor aktuális események kapcsán meg kell jegyezni, hogy a szolgáltatói integrációnak vannak a víziközmű törvényen kívüli formái is. Ha például a közműadó-vezetékadó a jelenlegi formájában lép hatályba, akkor az minden különösebb adminisztratív rendelkezés nélkül fogja elvégezni a szolgáltatói integrációt, tekintettel arra, hogy akik nem képesek befizetni az adót, azok kénytelenek lesznek integrálódni.

V. AZ INTEGRÁCIÓ FORMÁI

Korábbi, a Vízmű Panorámában megjelent cikkeimben már foglalkoztam azzal, hogy az integrációnak milyen formái lehetnek.

Nézzük ezeket a teljesség igénye nélkül vázlatosan:

- A nagyobb szolgáltatók integratori szerepe: kisebb szolgáltatók beolvadnak a nagyobb szolgáltatókba (a törvény számos előnnyel preferálja ezt a formát: pl. nem kell pályázat, nem kell vagyoneértékelés)
- Kisebb szolgáltatók össze/beolvadnak és közösen hoznak létre egy nagy szolgáltatót. (Itt is jellemző egy-egy integráló szolgáltató, mivel a korábbi üzemeltetési szerződést változatlan formában az összeolvadással nem, csak a beolvadással lehet örökíteni)
- Korábbi szolgáltató megszűnik, vagy megszünteti a víziközmű-szolgáltatói tevékenységét, és egy

másik szolgáltató veszi át a szolgáltatási területet

- Korábbi szolgáltató megszűnik, és koncessziós pályázat kerül kiírásra az adott szolgáltatási területre
- A Hivatal közérdekű üzemeltetőt rendel ki a bajba került szolgáltató helyett (Nyilvánvalóan erre még nem lehet példánk a cikk megírásának időpontjában)
- Korábbi szolgáltató kiszervezett tevékenység keretében végzi tovább az üzemeltetést

Nézzük meg most a fenti eseteket a munkáltatói jogutódlás szempontjából:

Az 1. és 2. esetben a munkajog szempontjából nem lehet semmilyen probléma, hiszen a cégátalakulások (egyesülés, beolvadás stb.) esetében a munkáltatói jogutódlás automatikusan következik be.

A 3. esetben a munkáltatói jogutódlás esetében az új MT 36.§ (1) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni:

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

Úgy vélem, hogy ugyanez a rendelkezés vonatkozik a koncessziós szerződés esetére is. Amennyiben az ellátási felelős a korábbi szolgáltató ellátási területére koncessziós pályázatot ír ki, akkor a koncessziós pályázat győztesének, avagy az általa létrehozott koncessziós társaságnak (amennyiben erre a törvény lehetőséget biztosít) a korábbi szolgáltató munkavállalóit át kell vennie.

Álláspontom szerint azonban ez csak szigorú értelemben a víziközmű-szolgáltatásban dolgozóakra vonatkozik. Gyakori eset például, hogy a korábbi szolgáltatók nemcsak víziközmű-szolgáltatást, hanem más kommunális szolgáltatást, pl. hulladékgyűjtést, köztisztasági, kertészeti tevékenységet is végeztek. A víziközmű törvény előírja a szolgáltatóknak a profil tisztítást, és egyéb gazdasági tevékenységet csak meg lehetőségen korlátozott körben végezhetnek. Amennyiben az új szolgáltató ilyen tevékenységet nem végez,

vagy nem is végezhet, úgy az ezekben az ágazatokban dolgozó munkavállalókra a munkáltatói jogutódlás nem terjed ki. Olyan cégek esetében, ahol szolgáltatások „stadtwerk” szisztémában működtek, célszerű az integráció előtt kiválasztani önálló cég formájában azokat a tevékenységeket, amelyeket a víziközmű-szolgáltató vagy az új víziközmű-szolgáltató nem kíván tovább végezni.

Rendkívül bonyolult a probléma a közérdekű üzemeltető esetkörében. Itt egy kényszerkötelen jön létre, amelynek keretében a Hivatal az ellátás biztonsága érdekében a valamilyen oknál fogva bajba került szolgáltató helyett (csőd, felszámolási eljárás, szolgáltatási engedély megvonása stb.) egy a közérdekű üzemeltetők névjegyzékében szereplő szolgáltatót jelöl ki.

Látszólag itt is alkalmazható az MT 36.§ (1) bekezdésében foglalt kitétel a gazdasági egység továbbüzemeltetéséről, azonban figyelembe kell venni, hogy ez egy átmeneti jogintézmény, és maximum 1 évre lehet igénybe venni. Eddig az időpontig az ellátási felelősnek új szolgáltatót kell megbíznia. Mármint kérdéses, hogy ilyenkor mit kell kezdeni a munkavállalókkal?

Valószínűleg a legegyszerűbb megoldás, ha a közérdekű üzemeltető munkáltatói jogutódlással átveszi a munkavállalókat, majd tőle az ellátási felelős által időközben kiválasztott új üzemeltető (aki egyébként lehet maga a közérdekű üzemeltető is, sőt szerintem legtöbb esetben az lesz) újra csak munkáltatói jogutódlással átveszi a munkavállalókat. Természetesen a köztes időszakban lehetnek események, amelyek ezt a folyamatot nem teszik zökkenőmentessé, pl. időközben munkaviszony-megszüntetések történhetnek, végkielégítést kell fizetni stb. A legcélszerűbb az lesz, ha ezen tételek elszámolásáról a közérdekű üzemeltető és az új üzemeltető megállapodik majd.

Szintén fejtörésre ad okot a kiszervezett tevékenység körében (Vkt sz. tv. 45. §(4)) végzett tevékenység.

Ebben az esetben a 2012. július 15-én üzemeltetési tevékenységet végző szolgáltató, kvázi alvállalkozóként tovább folytatja a tényleges

szolgáltatói engedéllyel rendelkező társaság megbízásából a víziközmű-üzemeltető tevékenységet (A Vhr eddig ismert tervezete alapján: ha erre a Hivataltól a Szolgáltató engedélyt kapott) gyakorlatilag a számlázás kivételével.

Elméletileg ebben a helyzetben a gazdasági egységet az új engedélyes Szolgáltató üzemelteti tovább, tehát munkáltatói jogutódlás állna be, azonban a munkavállalók nagy része helyben marad, és ugyanazt a tevékenységet végzi a kiszervezett tevékenységet végző cégnél. A tevékenységet a kiszervezett tevékenységet végző cég végzi ténylegesen, a gazdasági egység ténylegesen nem kerül átadásra. Beszélhetünk-e ebben az esetben munkáltatói jogutódlásról? Véleményem szerint a munkajognak a tényleges helyzetet kell figyelembe venni, ezért ebben az esetben nem történik munkáltatói jogutódlás. (Kivételt képezhetnek ez alól a számlázási tevékenységet végző munkavállalók.)

A kiszervezett tevékenység keretében végzett üzemeltetés – ahogy arra már többször is utaltam – a víziközmű törvény alapelveivel ellentétes jelenség. Rendszeridegensége valószínűleg a későbbiek során munkajogi problémákat is jelenthet majd.

A fentieket összesítve elmondható, hogy a víziközművek integrációja nem jelent veszélyt a munkavállalókra, mivel a munkáltatói jogutódlás szinte minden esetben automatikusan bekövetkezik. A közérdekű üzemeltető esetköre (remélhetőleg) csak ritkán fog felmerülni. Problémát és jogbizonytalanságot eredményezhet azonban a kiszervezett üzemeltetés (funkcionális holdingok) esete, ahol a jogutódlás helyzete mind polgári, mind munkajogi szempontból kérdéses.

Egy biztos: sok mindent lehet, de munkavállalók nélkül nem lehet víziközművet üzemeltetni, ezért minden új szolgáltatónak elemi érdeke, hogy a jogutódlás zökkenőmentesen menjen végbe.

A cikk végén szeretném megköszönni Dr. Rácz Réka kolleganőmnnek, az ELTE Munkajogi Tanszék PhD-oktatójának a jelen cikk megírásához nyújtott sok segítséget!