



Határozatok Tára

ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2015. január 15.¹

C-586/13. sz. ügy

Martin Meat
kontra
Simonfay Géza
és
Ulrich Salburg

(a Pesti Központi Kerületi Bíróság [Magyarország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szolgáltatásnyújtás szabadsága — Munkavállalók kiküldetése — 2003. évi Csatlakozási Okmány — Átmeneti intézkedések — Magyar állampolgárok olyan államok munkaerőpiacához való hozzáférése, amelyek a Magyar Köztársaság csatlakozásának időpontjában már az Európai Unió tagállamai voltak — Foglalkoztatási engedély megkövetelése munkavállalók rendelkezésre bocsátása esetén — 96/71/EK irányelv — 1. cikk, (3) bekezdés — Személyek ausztriai szabad mozgására vonatkozó átmeneti intézkedések”

1. A Pesti Központi Kerületi Bíróság (Magyarország,) (a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) előtt folyamatban lévő eljárásban a húsfeldolgozásra szakosodott Martin Meat Kft. (a továbbiakban: Martin Meat) magyar társaság a jogi tanácsadói felelősségének megállapítását kéri azon az alapon, hogy ez utóbbiak nem tájékoztatták a Martin Meatot arról, hogy az Ausztriában vágóhidat üzemeltető Alpenrind GmbH-val (a továbbiakban: Alpenrind) kötött szerződése magyar munkavállalók ausztriai rendelkezésre bocsátását valósítja meg, így következképpen e munkavállalók nem foglalkoztathatók e tagállamban foglalkoztatási engedély megszerzése nélkül. A kérdést előterjesztő bíróság útmutatást kér a Bíróságtól a 2003. évi Csatlakozási Okmány² X. melléklete 1. fejezetének értelmezésével kapcsolatban, amely Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozásának vonatkozásában rögzíti a személyek szabad mozgásával kapcsolatos átmeneti intézkedéseket.

2. Először is a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a Martin Meat a munkavállalóit „rendelkezésre bocsátotta-e” Ausztriában (ami a Vicoplus és társai ítélet³ alapján azt jelentené, hogy Ausztria jogosult volt megkövetelni a X. melléklet 1. fejezetének (2) bekezdésével⁴ összhangban, hogy foglalkoztatási engedéllyel rendelkezzenek) vagy inkább „kiküldte őket” e tagállamba. A Bíróságnak így tovább kell pontosítania a munkavállalók „rendelkezésre bocsátása” és „kiküldetése” közötti különbségtétel ismérveit.

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — A Cseh Köztársaság, az Észt Köztársaság, a Ciprusi Köztársaság, a Lett Köztársaság, a Litván Köztársaság, a Magyar Köztársaság, a Máltai Köztársaság, a Lengyel Köztársaság, a Szlovén Köztársaság és a Szlovák Köztársaság csatlakozásának feltételeiről, valamint az Európai Unió alapját képező szerződések kiigazításáról szóló okmány (a 2003. évi Csatlakozási Okmány, HL 2003. L 236., 33. o.). A „régii tagállamok” kifejezést használom azon államokra, amelyek e csatlakozás idején már az Európai Unió tagállamai voltak, és az „új tagállamok” kifejezést azon államok megjelölésére, amelyek 2004. május 1-jén csatlakoztak az Európai Unióhoz.

3 — Vicoplus és társai ítélet, C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64.

4 — Lásd a lenti 39. pontot.

3. Másodsorban a nemzeti bíróság azt kívánja megtudni, hogy a munkavállalók bizonyos érzékeny ágazatokban Ausztriába és Németországba irányuló ideiglenes mozgásával járó szolgáltatások nyújtása szabadsága átmeneti korlátozásának – a X. melléklet 1. fejezetének (13) bekezdésében rögzített – különös rendszere érinti-e ezen melléklet 1. fejezetének (2) bekezdését. A kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy e különös rendszer pusztán fennállása azt jelenti-e, hogy egyéb ágazatokban (mint a húsfeldolgozás) Ausztriának nem állt jogában a (2) bekezdés alapján korlátozni a magyar munkavállalók területén történő rendelkezésre bocsátását a csatlakozást követő öt éves átmeneti időszak során.

Az uniós jog

A 2003. évi Csatlakozási Okmány

4. A 2003. évi Csatlakozási Okmány X. melléklete rögzíti a Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának vonatkozásában alkalmazandó átmeneti intézkedéseket. Ezen melléklet személyek szabad mozgására vonatkozó 1. fejezetének (1) bekezdése lényegében úgy rendelkezik a munkavállalók szabad mozgásával és a 96/71/EK irányelv⁵ 1. cikkében meghatározott, a munkavállalók ideiglenes mozgásával járó szolgáltatások nyújtásának szabadságával összefüggésben, hogy azon rendelkezéseket, melyek jelenleg az EUMSZ 45. cikket és az EUMSZ 56. cikk első bekezdését képezik, Magyarország és (Ciprus és Málta kivételével) a többi tagállam között csak a (2)–(14) bekezdésben foglalt átmeneti rendelkezésekre tekintettel kell teljes mértékben alkalmazni.

5. A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó (2) és (5) bekezdés különösen az alábbiakról rendelkezik:⁶

„(2) Az 1612/68/EGK rendelet⁷ 1–6. cikkétől eltérve, a csatlakozás időpontját követő kétéves időszak végéig a [rég]i tagállamok a nemzeti jogszabályaikban vagy a kétoldalú megállapodásokban foglalt rendelkezéseket alkalmazzák a magyar állampolgárok területükön való munkavállalási jogosultságára. E rendelkezések alkalmazását a [rég]i tagállamok a csatlakozás időpontját követő ötéves időszak végéig fenntarthatják.

[...]

(5) Az a tagállam, amely a (2) bekezdésben említett ötéves időszak végéig fenntartja a nemzeti jogszabályaiban vagy a kétoldalú megállapodásokban foglalt rendelkezések alkalmazását, amennyiben munkaerőpiacának súlyos zavara alakul ki, vagy ennek kialakulása fenyeget, a Bizottság értesítését követően, a csatlakozás időpontját követő hétéves időszak végéig alkalmazhatja ezeket a rendelkezéseket. Ilyen értesítés hiányában az 1612/68/EGK rendelet 1–6. cikkét kell alkalmazni.”

5 — A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 1996. december 16-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.).

6 — A (3), (4), (6)–(12) és (14) bekezdés nem releváns a jelen eljárás szempontjából.

7 — A munkavállalók közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1968. október 15-i tanácsi rendelet (HL L 257., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 15. o.). E rendeletet hatályon kívül helyezte a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.). Ez utóbbi rendelet azonban időbeli hatálya szempontjából nem releváns az alapeljárás illetően.

6. A (13) bekezdés a magyar munkavállalók ausztriai és németországi ideiglenes mozgásával járó szolgáltatások nyújtásának szabadságára vonatkozik az ott felsorolt érzékeny ágazatokban.⁸ E bekezdés értelmében:

„(13) Németország, illetve Ausztria a munkaerőpiacukon egy adott régióban a 96/71/EK irányelv 1. cikke szerinti transznacionális szolgáltatásnyújtásokból eredően egyes érzékeny szolgáltatási ágazatokban fellépő vagy fenyegető súlyos zavarok esetében, ameddig a magyar munkavállalók szabad mozgására a fenti átmeneti rendelkezések értelmében a nemzeti jogszabályaiban vagy kétoldalú megállapodásokban foglalt rendelkezéseket alkalmazza, a Bizottság értesítését követően eltérhet az [EUMSZ 56. cikk első bekezdésében] foglaltaktól, annak érdekében, hogy a Magyarországon letelepedett társaságok által nyújtott szolgáltatások körében korlátozza azon munkavállalók ideiglenes mozgását, akik munkavégzésre való jogosultságára Németországban, illetve Ausztriában a nemzeti jogszabályokat kell alkalmazni.

[...]”

7. Ez az eltérés Ausztriában az alább felsorolt szolgáltatási ágazatokra vonatkozhat: kertészeti szolgáltatások, kőmegmunkálás, fémszerkezet és szerkezetelemek gyártása, építőipar, ideértve a kapcsolódó tevékenységeket is, biztonsági tevékenységek, ipari takarítás, tisztítás, házi betegápolás és szociális ellátás elhelyezés nélkül.

A 96/71 irányelv

8. A 96/71 irányelv (3) preambulumbekkezdése rámutat, hogy a belső piac megvalósítása dinamikus környezetet kínál a szolgáltatások transznacionális nyújtásához, és a vállalkozások növekvő hányadát ösztönzi, hogy munkavállalókat küldjenek ideiglenesen külföldre, hogy azon államon kívüli tagállam területén végezzenek munkát, amely államban őket szokásosan alkalmazták.

9. A 96/71 irányelvet az 1. cikkének (1) bekezdése értelmében arra a valamely tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére. Az 1. cikk (3) bekezdése szerint az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha a vállalkozások az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszik:

„a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy

[...]

c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.”

8 — E rendszer különbözik a szolgáltatásnyújtás szabadságának a X. melléklet 2. fejezete szerinti, a befektetőkártalanítási rendszerekről szóló, 1997. március 3-i 97/9/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletre (HL L 84., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 6. fejezet, 2. kötet, 311. o.) és a hitelintézetek tevékenységének megkezdéséről és folytatásáról szóló, 2000. március 20-i 2000/12/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (HL L 126., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 6. fejezet, 3. kötet, 272. o.) vonatkozó sajátos korlátozásától. E fejezet sem releváns azonban az alapeljárás illetően.

10. A 96/71 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése a „kiküldetésben lévő munkavállaló” fogalmát úgy határozza meg, hogy az „az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi”.

Az osztrák jog

11. Az Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (a munkaerő átengedéséről szóló osztrák törvény; a továbbiakban: AÜG) 3. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkaerő-átengedés a munkaerő harmadik személy részére munkavégzés céljából történő rendelkezésre bocsátása. Az AÜG 4. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy az ilyen rendelkezésre bocsátás megállapításához az adott helyzet tényleges gazdasági jellegét, és nem a látszólagos tényállást kell figyelembe venni. Az AÜG 4. §-ának (2) bekezdése sorolja fel azon ismérveket, amelyek alapján megállapítható, hogy mikor áll fenn munkavállalók rendelkezésre bocsátása.

12. A munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos átmeneti intézkedések hatálya alá tartozó, új tagállamokból származó munkavállalókra alkalmazandó Ausländerbeschäftigungsgesetz (a külföldiek foglalkoztatásáról szóló törvény) értelmében e munkavállalóknak kiküldetési igazolást kellett beszerezniük, ha szolgáltatás nyújtása iránti szerződés keretében küldték ki őket más tagállamból. Ezzel szemben, ha az AÜG értelmében rendelkezésre bocsátották őket, akkor foglalkoztatási engedélyre volt szükségük.

A tényállás, az eljárás és az előterjesztett kérdések

13. A Martin Meat 2007-ben kötött szerződést az Alpenrinddel (továbbiakban: a 2007. évi szerződés). A 2007. évi szerződés alapján a Martin Meatnek hetente 25 marhafelet kellett feldolgoznia és kész húscsomagokba csomagolnia az Alpenrind salzburgi vágóhídján, és olyan helyiségekben, amelyeket a Martin Meat az Alpenrindtól bérelt. A Martin Meatnek a 2007. évi szerződést saját munkavállalóival, nevezetesen magyar munkavállalókkal kellett teljesítenie.

14. A Martin Meat díjazása a feldolgozott hús mennyiségén alapult. Az Alpenrind jogosult volt a díjazást csökkenteni a feldolgozott hús rossz minősége esetén. A Martin Meat bocsátotta rendelkezésre a húsfeldolgozáshoz szükséges felszerelés és szerszámok egy részét, de munkavállalói az Alpenrind gépeit is használták.

15. A Martin Meat volt ezenfelül felelős a munka megszervezéséért, és csoportvezetői adtak egyéni utasításokat a munkavállalóknak. Az Alpenrind vezetője adott útmutatást a Martin Meat vezetőjének azt illetően, hogy milyen húst kell feldolgozni és hogyan.

16. A Martin Meat jogi tanácsot kért Simonfay Gézától és Ulrich Salburgtól (a továbbiakban: jogi tanácsadók) arra vonatkozóan, hogy a Martin Meat munkavállalóinak a 2007. évi szerződés teljesítése érdekében Ausztriába történő küldése ebben a tagállamban átmeneti korlátozások hatálya alatt áll-e, és – különösen – hogy e munkavállalóknak szükségük van-e foglalkoztatási engedélyre.

17. A jogi tanácsadók azt a tájékoztatást adták a Martin Meatnek, hogy mivel a húsfeldolgozási és csomagolási tevékenység nem érinti a Csatlakozási Okmány X. melléklete 1. fejezetének (13) bekezdésében felsorolt védett ágazatokat, továbbá a 2007. évi szerződés a munkavállalók kiküldetésével, és nem azok rendelkezésre bocsátásával járt, a munkavállalói már 2011. május 1-jét (a Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozását követő hetedik év végét) megelőzően is foglalkoztatási engedély nélkül dolgozhattak Ausztriában.⁹

9 — Tekintve, hogy maga a jogi tanács látszólag nem képezi a Bíróságnak benyújtott nemzeti iratanyag részét, a fejtegetésemet az előzetes döntés hozatalra utaló határozatra és a jogi tanácsadók által előterjesztett észrevételekre alapoztam.

18. Az osztrák hatóságok azon a véleményen voltak azonban, hogy a 2007. évi szerződés munkavállalók Ausztriába irányuló rendelkezésre bocsátását valósított meg, és hogy – ennek következtében – e munkavállalóknak foglalkoztatási engedélyre volt szükségük ahhoz, hogy Salzburgban dolgozzanak. Az Alpenrindre 700 000 euró bírságot róttak ki, amelyet a 2007. évi szerződés értelmében a Martin Meatnek kellett viselnie. Az Alpenrind e bírsággal szemben Ausztriában benyújtott jogorvoslati kérelmeit elutasították, ideértve a végső fokon eljáró Verwaltungsgerichtshofot (legfelsőbb közigazgatási bíróság) is.

19. Az alapeljárásban a Martin Meat kártérítést követel jogi tanácsadóitól a magyar bíróság előtt azon veszteségeire tekintettel, melyeket szerinte a nem megfelelő jogi tanács okozott. E vonatkozásban a kérdést előterjesztő bíróság az alábbi kérdéseket terjesztette elő előzetes döntéshozatalra:

- „1. Az [uniós jog], különösen az Európai Bíróság [Vicoplus és társai ítéletében] megfogalmazott munkaerő-átengedési definíció szerint munkaerő-átengedésről van e szó, ha a megbízott kötelezettséget vállal, hogy saját munkavállalóival a megbízó vágóhídján, a tőle bérelt helyiségekben marhafeleket dolgoz fel, és azokat piackész állapotú húscsomagokba csomagolja, és a megbízottat a feldolgozott hús kilogrammjá után illeti meg díj, valamint a húsfeldolgozás minőségi hiányosságai esetén a húsfeldolgozás kikötött díjából eszközölt levonásokat a megbízottnak túrníe kell, figyelembe véve azt is, hogy a megbízott a fogadó államban kizárólag ugyanannak a megrendelőnek teljesít szolgáltatást, és a megbízó végzi el a húsfeldolgozási munkák minőség-ellenőrzését is?
2. [A Vicoplus és társai ítélet] alapelve, miszerint a 2004. május 1-je napján csatlakozott [új] tagállamok csatlakozási szerződésai szerint, a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó átmeneti rendelkezések idejére a munkaerő-átengedést korlátozni lehet, alkalmazandó-e olyan munkavállalók kiküldetésére is, akiket a munkaerő-átengedés keretén belül egy [új] tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás Ausztriába küld ki, ha erre a kiküldetésre a csatlakozási szerződések szerint nem védett ágazatban kerül sor?”

20. A jogi tanácsadók, Ausztria, Németország, Magyarország, Lengyelország és az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételt, és mindegyikük, továbbá a Martin Meat is szóbeli észrevételt tett a 2014. október 9-i tárgyalás során.

Elemzés

Előzetes megjegyzések

21. A 96/71 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése az 1. cikk (3) bekezdésének hatálya alá tartozó összes helyzetet, ideértve annak a) és c) pontját „kiküldetésként” határozza meg. A jelen indítványban azonban a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdése a) pontjának hatálya alá tartozó helyzetre „(munkavállalók) kiküldetéseként”, továbbá az 1. cikk (3) bekezdése c) pontjának hatálya alá tartozó helyzetre „(munkavállalók) rendelkezésre bocsátásaként” hivatkozom. Az egyértelműség kedvéért továbbá a kiküldetés vonatkozásában „szolgáltatást nyújtóról” és „megrendelőről”, míg a rendelkezésre bocsátás vonatkozásában „kölcsonbeadóról” és „kölcsonvevő vállalkozásról” beszélek.

22. Jóllehet, a kérdést előterjesztő bíróság nem tette fel e kérdést, szükséges eljárában megvizsgálni, hogy a húsfeldolgozásra szakosodott Martin Meat a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdése c) pontjának hatálya alá tartozik-e, amennyiben e rendelkezés értelmében munkavállalókat bocsát rendelkezésre. E kérdés azért merül fel, mert az 1. cikk (3) bekezdése c) pontjának angol változata „a temporary employment undertaking or placement agency” (munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás) cselekményére vonatkozik, ami által azt sugallja, hogy kizárólag munkavállalók rendelkezésre bocsátására szakosodott vállalkozások tartoznak a hatálya alá.

Ugyanakkor több hivatalos nyelvi változat, amelyen az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontját 1996-ban elfogadták, tágabb megfogalmazást alkalmaz, és azt sugallja, hogy e rendelkezés minden, valamely tagállamban munkavállalókat kölcsönbeadó vállalkozásra vonatkozik (ideértve azokat is, amelyek nem rendelkezésre bocsátásra szakosodtak).¹⁰

23. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely európai uniós jogi rendelkezés egységes alkalmazásának szükségessége alapvetően kizárja azt, hogy valamely rendelkezés szövegét elszigetelten vizsgáljanak, ezzel szemben azt követeli meg, hogy azt az összes hivatalos nyelvi változatot figyelembe véve értelmezzék és alkalmazzák.¹¹ A közösségi szövegek egyes nyelvi változatai közötti eltérés esetén a szóban forgó rendelkezést azon szabályozás általános rendszerére és céljára tekintettel kell értelmezni, amelynek az a részét képezi.¹²

24. E vonatkozásban egyértelműnek tűnik, hogy a 96/71 irányelv 1. cikk (3) bekezdésének c) pontja nem kizárólag a munkavállalók rendelkezésre bocsátására (vagy kölcsönzésére) szakosodott vállalkozásokra alkalmazandó. Ezen irányelv célja az volt, amint az annak (6) és (13) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy a foglalkoztatási viszony nemzetközivé tétele által felvetett problémákat a tagállamok jogának összehangolásával oldja meg annak érdekében, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok magját, amelyet a fogadó országban be kell tartaniuk azon munkáltatóknak, akik a munkavállalókat oda küldik ki.¹³ E cél elérését megghiúsítaná, ha e kötelező szabályok egyszerűen azért nem lennének alkalmazandók a vállalkozás és az általa a fogadó tagállamban rendelkezésre bocsátott munkavállalók közötti foglalkoztatási jogviszonyra, mivel e vállalkozás nem rendelkezésre bocsátásra szakosodott (hanem éppen egy, vele megegyező ágazatban működő, más tagállamban letelepedett vállalkozás rendelkezésére bocsát munkavállalókat). Hasonlóképpen a személyek szabad mozgásának a kiküldetés és a munkaerő rendelkezésre bocsátása átmeneti korlátozására vonatkozó, a 2003. évi Csatlakozási Okmány különböző mellékleteiben rögzített különálló rendszereit is jócskán hatástalanítaná.

25. Végül hangsúlyoznom kell, hogy a 2003. évi Csatlakozási Okmány X. mellékletének 1. fejezete a munkavállalók szabad mozgása átmeneti korlátozásának különböző szakaszait írja elő. Az első a 2004. május 1-jétől 2006. április 30-ig, a második a 2006. május 1-jétől 2009. április 30-ig, az utolsó pedig a 2009. május 1-jétől 2011. április 30-ig tartó szakasz. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem, amely az országok közötti 2007. évi mozgásra vonatkozik, az átmeneti intézkedések második szakaszába (tehát a X. melléklet 1. fejezetének (2) bekezdésébe) tartozik, amelynek ideje alatt a régi tagállamok alkalmazhatnak a magyar állampolgárok munkaerőpiacukhoz való hozzáférését szabályozó intézkedéseket, így anélkül térhetnek el az 1612/68 rendelet¹⁴ 1–6. cikkétől, hogy bizonyítaniuk kellene munkaerőpiacuk bármilyen súlyos zavarát (vagy annak veszélyét).

10 — Lásd például a francia változatot („détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition [...]”), a holland változatot („als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming [...]”), a német változatot („als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden [...]”), az olasz változatot („distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori [...]”), illetve a svéd változatot („I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande [...]”) (kiemelés tőlem).

11 — Lásd például: Profisa-ítélet, C-63/06, EU:C:2007:233, 13. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

12 — Profisa-ítélet, EU:C:2007:233, 14. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

13 — Lásd ezzel kapcsolatban: Laval un Partneri ítélet, C-341/05, EU:C:2007:809, 59. pont.

14 — E rendelkezések, melyek az 1612/68 rendelet I. részének I. címében („Foglalkoztathatóság”) található, magához a munkaerőpiacokhoz való hozzáférésre vonatkoznak. A 7–9. cikk (II. cím) a nemzeti munkavállalók és a migráns munkavállalók közötti egyenlő bánásmódra irányul. A 10–12. cikk (egy-egy változatokban, bár nem mindegyikben III. cím) a munkavállalók családjára vonatkozik. A 7–12. cikkre nem vonatkozik a X. melléklet 1. fejezete szerinti átmeneti rendszer, és azok így 2004. május 1-jétől alkalmazandók voltak a magyar munkavállalókra. Lásd analógia útján a Portugál Köztársaság Közösséghez való csatlakozását követő átmeneti intézkedésekkel kapcsolatban: Lopes da Veiga ítélet, 9/88, EU:C:1989:346, 9. és 10. pont.

Az ítélezési gyakorlat által nyújtott iránymutatás

26. A Vicoplus és társai ítéletben a Bíróság meghatározta mind a munkavállalók szabad mozgása átmeneti korlátozásainak hatályát a Lengyel Köztársaság Európai Unióhoz való csatlakozásának vonatkozásában, mind a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának és a munkavállalók kiküldetésének elhatárolási ismérveit. A Bíróság ezen egyesített ügyekben alkalmazott érvelése analógia útján alkalmazandó a Magyar Köztársaság Európai Unióhoz való csatlakozására, mivel a Csatlakozási Okmány X. melléklete 1. fejezetének rendelkezései lényegében megegyeznek a XII. melléklet 2. fejezetében szereplő rendelkezésekkel.¹⁵

27. A Bíróság először is emlékeztetett ítélezési gyakorlatára, amely szerint, ha valamely vállalkozás díjazás ellenében olyan munkaerőt bocsát rendelkezésre, amely az ő alkalmazásában marad anélkül, hogy a kölcsönvevővel bármiféle munkaszerződést kötne, olyan tevékenységnek tekinthető, amelyet főszabály szerint az EK 57. cikk értelmében vett „szolgáltatásnak” kell tekinteni.¹⁶ E vonatkozásban itt közbevetem, hogy az állandó ítélezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 56. cikkel ellentétes, hogy valamely tagállam azon vállalkozásoktól, amelyek más tagállamban rendelkeznek székhellyel és szolgáltatásnyújtási céllal lépnek az első tagállamba, és amelyek jogszerűen és rendszeresen foglalkoztatnak olyan munkavállalókat, akik nem tagországok állampolgárai, e munkavállalók részére foglalkoztatási engedély megszerzését követelje meg.¹⁷

28. A Bíróság kifejtette továbbá, hogy a munkavállalókat rendelkezésre bocsátó vállalkozás – bár az EUMSZ értelmében szolgáltatást nyújtó személynek minősül – olyan tevékenységeket végez, amelyek célja pontosan az, hogy munkavállalókat juttasson a fogadó tagállam munkaerőpiacára.¹⁸ A 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja alapján kiküldetésben lévő munkavállalót – még ha az az ilyen vállalkozás munkavállalója is marad – rendelkezésre bocsátása időszakában tipikusan a kölcsönvevő vállalkozáson belüli olyan beosztásba jelölik ki, amelyet egyébként e vállalkozás által foglalkoztatott személy töltene be.¹⁹

29. Következésképpen a régi tagállamok által elfogadott, az új tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalók rendelkezésre bocsátásának korlátozására irányuló intézkedéseket olyan intézkedéseknek kell tekinteni, amelyek *ezen állampolgároknak a szóban forgó régi tagállamok munkaerőpiacára való bejutását szabályozzák*. A (lengyel helyett a) magyar csatlakozás vonatkozásában ez azt jelenti, hogy az ilyen intézkedéseket különösen a 2003. évi Csatlakozási Okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdése szabályozza.²⁰ Ennek eredményeképpen a csatlakozást követő ötéves átmeneti időszak során a régi tagállamok a magyar munkavállalóknak a területükön történő rendelkezésre bocsátását foglalkoztatási engedély megszerzéséhez köthetik.²¹ Ezzel ellentétben a munkavállalók szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés keretében történő kiküldetése nem érinti a régi tagállamok munkaerőpiacára való bejutást. Erre tehát e rendelkezések alapján itt nem vonatkozhatnak átmeneti korlátozások.

15 — Ugyanezen következtetés érvényes a munkavállalók Cseh Köztársaságból (V. melléklet, 1. fejezet), Észtországból (VI. melléklet, 1. fejezet), Lettországból (VIII. melléklet, 1. fejezet), Litvániából (IX. melléklet, 2. fejezet), Szlovéniából (XIII. melléklet, 2. fejezet) és Szlovákiából (XIV. melléklet, 1. fejezet) történő kihelyezésére.

16 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat.

17 — Vander Elst ítélet, C-43/93, EU:C:1994:310, 26. pont; Bizottság kontra Luxembourg ítélet, C-445/03, EU:C:2004:655, 24. pont; Bizottság kontra Ausztria ítélet, C-168/04, EU:C:2006:595, 40. pont.

18 — Rush Portuguesa ítélet, C-113/89, EU:C:1990:142, 16. pont; Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 30. pont.

19 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 31. pont.

20 — Rush Portuguesa ítélet, EU:C:1990:142, 14. és 16. pont; Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 32. pont.

21 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 41. pont.

30. Ez a következtetés vonható le a X. melléklet 1. fejezete (2) bekezdése rendeltetésének fényében is, amely rendelkezés célja – hasonlóan, mint Lengyelország csatlakozásának tekintetében a X. melléklet 2. fejezete (2) bekezdésének –, hogy elkerülje a csatlakozást követően a nagyszámú magyar munkavállaló azonnali érkezése folytán a régi tagállamok munkaerőpiacán kialakuló zavarokat.²² A rendelkezésre bocsátott munkavállaló közvetlen versenyhelyzetbe kerül a fogadó tagállam munkaerőpiacának helyi munkavállalóival.²³ Mesterként lenne tehát különbséget tenni aszerint, hogy a kérdéses munkavállaló munkaerő rendelkezésre bocsátására irányuló szerződés révén közvetetten vagy közvetlenül és önállóan jut-e be a fogadó tagállam munkaerőpiacára. A munkavállalók (potenciálisan nagymértékű) mozgása mindkét esetben zavart okozhat a fogadó tagállam munkaerőpiacán. Ha a munkavállalók rendelkezésre bocsátása ki lenne zárva a 2003. évi Csatlakozási Okmány X. melléklete 1. fejezete (2) bekezdésének hatálya alól, az e rendelkezést jelentős mértékben megfosztaná hatékony érvényesülésétől.²⁴

31. A Vicoplus és társai ítéletben a Bíróság a munkavállalók rendelkezésre bocsátását úgy határozta meg, mint díjazás ellenében végzett szolgáltatásnyújtás, amelynek keretében a kiküldetésben lévő munkavállaló továbbra is a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozással áll munkaviszonyban anélkül, hogy a kölcsönvevő vállalkozással munkaszerződést kötne (*első ismerv*); ennek jellemzője továbbá az a körülmény, hogy a munkavállaló fogadó tagállamba történő kihelyezése képezi magának a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás által végzett szolgáltatásnyújtásnak a tárgyát (*második ismerv*); és hogy e munkavállaló a feladatait a kölcsönvevő vállalkozás ellenőrzése és irányítása alatt hajtja végre (*harmadik ismerv*).²⁵ Ezzel szemben a Bíróság kimondta, hogy az, hogy a munkavállaló a kiküldetés végeztével visszatér a származási tagállamába, valamint hogy a munkavállaló által a fogadó tagállamban végzett tevékenységek megfelelnek-e a munkáltatója fő tevékenységének, nem döntő szempontok.²⁶

2. kérdés: Jogosult volt-e Ausztria 2007-ben minden ágazatban korlátozni a magyar munkavállalóknak a területén történő rendelkezésre bocsátását?

32. Először a második kérdéssel foglalkozom. A jogi tanácsadók lényegében úgy érvelnek, hogy (Németország kivételével) az egyéb régi tagállamokkal ellentétben Ausztria nem korlátozhatta a magyar munkavállalóknak a területén történő rendelkezésre bocsátását a csatlakozást követő ötéves időszak során (vagyis a X. melléklet 1. fejezetének (2) bekezdése alapján), kivéve ha a munkavállalók mozgása a X. melléklet 1. fejezetének (13) bekezdésében felsorolt érzékeny ágazatok valamelyikét érintette. Véleményük szerint összeegyeztethetetlen a (13) bekezdés szerinti különös rendszerrel megengedni Ausztriának, hogy minden ágazatban korlátozza a munkavállalók rendelkezésre bocsátását. Ha a jogi tanácsadók álláspontja helytálló, tárgyaltan, hogy a 2007. évi szerződés munkavállalók rendelkezésre bocsátását valósított-e meg. Ausztria egyáltalán nem volt jogosult foglalkoztatási engedélyt megkövetelni a X. melléklet 1. fejezetének (2) bekezdése alapján a Martin Meat munkavállalóitól. Ugyanakkor ha a jogi tanácsadók álláspontja helytelen és a 2007. évi szerződés a munkavállalók kiküldetésével és nem munkaerő rendelkezésre bocsátásával járt, e melléklet (13) bekezdése nem nyújt segítséget, mivel a húsfeldolgozás nem szerepel az e rendelkezés által lefedett érzékeny ágazatok között.

22 — Lopes da Veiga ítélet, EU:C:1989:346, 10. pont; Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

23 — Bot főtanácsnok Vicoplus és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványa, C-307/09–C-309/09, EU:C:2010:510, 71. pont.

24 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 35. pont. Lásd szintén: Bot főtanácsnok Vicoplus és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványa, EU:C:2010:510, 51. pont.

25 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 51. pont.

26 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 49. és 50. pont.

33. A jogi tanácsadókkal ellentétben nem látom be, hogy a (13) bekezdés, amely kizárólag *a szolgáltatásnyújtás szabadságát* érinti Ausztriában és Németországban bizonyos érzékeny ágazatokban, miért korlátozná azt az általános lehetőséget – melyet e két tagállam a X. melléklet 1. fejezetének (2) bekezdéséből vezet le –, hogy szabályozzák magyar munkavállalóknak a területükön való mozgását a csatlakozást követő ötéves időszak során.²⁷ Számomra úgy tűnik, hogy a két bekezdésnek egyszerűen eltérő az alkalmazási köre.

34. E következtetés nemcsak az 1. fejezet felépítésének²⁸ és – a 15 régi tagállam között különbséget nem tevő – (2) bekezdés szövegének, hanem ez utóbbi rendelkezés céljának is megfelel. Amint azt a Bíróság is egyértelművé tette a Vicoplus és társai ítéletben, mind az egyéni munkavállalók munkavállalási döntései, mind a munkavállalók rendelkezésre bocsátása zavart okozhat a régi tagállamok munkaerőpiacain.²⁹ Ausztria és Németország továbbá az elsők között támogatták a munkaerőpiacokat az új tagállamok munkavállalóinak e tagállamok Európai Unióhoz való csatlakozását követően várható tömeges áramlásától védő átmeneti intézkedéseket.³⁰ Valószínűtlennek tűnik, hogy elfogadtak volna olyan megoldásokat, amelyek alapján a csatlakozást követő ötéves időszak során Ausztria és Németország más régi tagállamoknál *kevesebb* mozgástérrel rendelkezett volna a magyar munkavállalók területükre történő tömeges beáramlásának szabályozását illetően, és nem látok a szöveg ilyen olvasatára készítő okot.

35. Az – általam átfogalmazott – második kérdésre adandó válasz ennél fogva igenlő.

1. kérdés: Mely paraméterek relevánsak annak megállapítását illetően, hogy a munkavállalókat rendelkezésre bocsátották-e?

36. Amint azt már jeleztem, a Bíróság a Vicoplus és társai ítéletben három konjunktív ismérvet határozott meg a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának meghatározása céljából.³¹

37. Az *első ismérv* nem segít a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának a munkavállalók kiküldetésétől való elhatárolásában. Mindkettő azt feltételezi, hogy foglalkoztatási jogviszony áll fenn az érintett munkavállalók és az őket kiküldő vagy kölcsönbe adó vállalkozás között. Így a *második* és a *harmadik* ismérvre fogok összpontosítani.

38. Előzetesen megjegyzem, hogy az, hogy egy adott helyzet a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdése a) vagy c) pontjának hatálya alá tartozik-e, nem függhet kizárólag a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés tartalmától. E szerződés teljesítésének módját az összes releváns körülmény fényében kell vizsgálni. Másként a ravasz szerződéses kikötések lehetővé tennék a szerződő felek számára a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó – a 2003. évi Csatlakozási Okmány alapján elfogadott – átmeneti korlátozások kikerülését.

39. A *második ismérvet* illetően a Bíróság a Vicoplus és társai ítéletben megkülönböztette egyrészt a munkavállalók rendelkezésre bocsátását, másrészt „a munkavállalók más tagállamba történő olyan ideiglenes kihelyezését, amelyre azért kerül sor, hogy a munkáltatójuk által nyújtott szolgáltatások keretében munkákat végezzenek [...], mivel az e célú kihelyezésre a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja vonatkozik”. A Bíróság rámutatott arra, hogy ez utóbbi esetben „a

27 — Lásd: Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 41. pont.

28 — Lásd a fenti 4–12. pontot.

29 — Lásd a fenti 40. pontot.

30 — Currie, S., *Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union* (Ashgate, Farnham 2008), 21–22. o.

31 — Lásd a fenti 41. pontot.

munkavállalóknak a munkáltatójuk által más tagállamba történő kiküldése az említett munkáltató által e tagállamban nyújtott szolgáltatáshoz *kapcsolódik*”, míg a munkaerő rendelkezésre bocsátása vonatkozásában a munkavállalók „más tagállamba történő kihelyezése *képezi magának* a szolgáltatás transznacionális nyújtásának a *tárgyát*”.³²

40. Így a kiindulópont az, hogy minden esetben a munkavállalók rendelkezésre bocsátásától *eltérő* szolgáltatásnak a kölcsönvevő vállalkozás számára történő nyújtásán van-e a hangsúly.³³ „Magának” a szerződés „tárgyának” vizsgálatakor lényeges tényező, hogy e szerződés sajátos, a munkavállalók rendelkezésre bocsátásától megkülönböztethető eredményre irányul-e, valamint ezen eredményen alapul-e a szolgáltatást nyújtó díjazása. Természetesen bizonyos szolgáltatások ára lényegében az azok nyújtásához szükséges munkamennyiségen alapul (amely bizonyos esetekben a munkavállalók számát tükrözi). Ez ugyanakkor nem szükségszerűen jelenti azt, hogy munkavállalók rendelkezésre bocsátására került sor, még akkor sem, ha a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés (vagy ajánlat) erre utal. Ami számít, az az, hogy a megrendelő által elfogadott ár egyértelműen a munkaerő rendelkezésre bocsátásától *eltérő* szolgáltatás ellenértéke legyen.

41. Bot főtanácsnok a Vicoplus és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványában olyan szolgáltatás nyújtására irányuló szerződésre hozott példát, amelyben az egyik tagállamban letelepedett, számítógépes programok telepítésére szakosodott „A” vállalkozás vállalja, hogy mérnökeit kiküldi egy másik tagállamban székhellyel rendelkező „B” vállalkozáshoz „B” informatikai rendszerének fejlesztése céljából. Jóllehet, az ilyen szerződés munkavállalók transznacionális mozgásával jár, attól annak tárgya az – esetleg elektronikai felszerelések szállításával kombinált – számítástechnikai szolgáltatások nyújtása. Ez tehát munkavállalók kiküldetését foglalja magában.³⁴ Tételezzük fel, hogy ehelyett „A” arra vállal kötelezettséget, hogy munkavállalókat küld, akik egy éven keresztül egy új játék kifejlesztése céljából egy elektronikus játékok fejlesztésre szakosodott „C” vállalkozásnál dolgoznak. A minden hónapban egy, munkavállalók és munkanapok szerinti átalány alapján számított díjat kap „C”-től. Az ilyen szerződés tárgya egyértelműen meghatározott munkavállalók „C” rendelkezésére bocsátása. Amennyiben a kiküldött munkavállalók feladataikat „C” ellenőrzése és irányítása alatt hajtják végre,³⁵ az egyértelműen munkavállalók rendelkezésre bocsátását valósítja meg.

42. Húsfeldolgozásra (és csomagolásra) vagy munkavállalók rendelkezésre bocsátásra irányuló szerződés volt-e a 2007. évi szerződés?

43. A rendelkezésre álló adatok alapján kevés kétségem van afelől, hogy az előbbi volt. A Martin Meat kötelezte magát arra, hogy hetente 25 marhafelet dolgoz fel az Alpenrind számára, és a marhát kész darabolt húsként csomagolja. A jogi tanácsadók a tárgyaláson előadták, hogy a Martin Meat szabadon határozta meg, hogy hány munkavállaló volt szükséges a 2007. évi szerződés teljesítéséhez. A Martin Meat díjazása ezenfelül a feldolgozott hús mennyiségétől függött. Az Alpenrind csökkenthette a díjazást a hús rossz minősége esetén. Mindezen tényezők annak megerősítésére irányulnak, hogy a magyar munkavállalók alapügyben szóban forgó kihelyezése nem képezte „magának” a 2007. évi szerződésnek a „tárgyát”. Ez csak kapcsolódott az Alpenrind részére nyújtott húsfeldolgozási és csomagolási szolgáltatásokhoz.

32 — Vicoplus és társai ítélet, EU:C:2011:64, 46. pont (kiemelés tőlem).

33 — E szolgáltatás – akárcsak az alapügyben – javak előállítását eredményező feladatok ellátására is irányulhat.

34 — Bot főtanácsnok Vicoplus egyesített ügyekre vonatkozó indítványa, EU:C:2010:510, 65. pont.

35 — Lásd e témával kapcsolatban a lenti 62–66. pontot.

44. A Bizottság, melyet a tárgyaláson a magyar kormány támogatott, lényegében úgy érvelt, hogy az alapján kell különbséget tennünk a munkavállalók rendelkezésre bocsátása és kiküldetése között, hogy a szerződés alapján ki viseli a *gazdasági kockázatot*.³⁶ Álláspontja szerint mivel e kockázatokat elsősorban a szolgáltatást nyújtó viseli, ez arra utal, hogy a szerződés inkább kiküldetésre, mint rendelkezésre bocsátásra irányul.

45. Véleményem szerint ugyanakkor ez nem lehet döntő tényező.

46. Kétségtelen, hogy általában a szolgáltatást nyújtó viseli a szerződés részben vagy egészben történő nemteljesítésével, illetve nem megfelelő teljesítésével összefüggő kockázatot. Amint azt a lengyel kormány ugyanakkor helyesen megállapítja, a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés vonatkozásában viselt gazdasági kockázatok, valamint az, hogy ez hogyan oszlik meg a felek között, kevésbé utal arra, hogy munkavállalók rendelkezésre bocsátása történt-e, mint a kérdéses szolgáltatás piacára és az egyes szerződésekben a felek által elfogadott sajátos feltételekre.

47. Így egyrészt a munkavállalókat rendelkezésre bocsátó vállalkozás viselheti mindazonáltal a szerződés teljesítésével összefüggő kockázatok egy részét. Például a szerződés kimondhatja, hogy a kölcsönbeadónak saját költségén kell helyettesítenie a munkából (például egészségügyi okból) távol lévő rendelkezésre bocsátott munkavállalót vagy egyéb módon kell kárpótolnia a kölcsönvevő vállalkozást. Ez a részlet nincs hatással a szerződés tárgyára, ami a munkavállalók rendelkezésre bocsátása.

48. Másrészt a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés teljesítésével összefüggő alapvető gazdasági kockázatokat a megrendelő is viselheti. Például a 2007. évi szerződés úgy is rendelkezhetett volna, hogy az Alpenrind viseli a Martin Meat által biztosított munkaerő rendelkezésre állásának átmeneti hiánya által okozott lehetséges termelési késedelem kockázatát, illetve hogy az Alpenrindnek kell megvennie és biztosítania a húsfeldolgozáshoz és csomagoláshoz szükséges összes felszerelést.³⁷ Az a pusztán körülmény azonban, hogy a megrendelő vállalja bizonyos gazdasági kockázatok viselését, nem változtatja meg a szerződés tárgyát, amely – amennyire meg tudom ítélni – a munkaerő rendelkezésre bocsátásától eltérő szolgáltatás nyújtására irányult.

49. Hasonlóképpen az, hogy a szerződést a megrendelő/kölcsönvevő vállalkozás helyiségeiben teljesítik, hogy ilyen esetben bérleti díjat fizetnek, hogy a megrendelő/kölcsönvevő vállalkozás betanítja az érintett munkavállalókat, és hogy ez az egyetlen megrendelő/kölcsönvevő vállalkozás a fogadó tagállamban, nem döntő tényező a rendelkezésre bocsátás és a kiküldetés közötti különbségtétel szempontjából. Az összes ilyen tényező fennállása vagy hiánya a kérdéses szolgáltatás piacától és a szerződési feltételektől függ.

50. Jóllehet a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott munkavállalók gyakran a kölcsönvevő helyiségeiben dolgoznak, és az ő felszerelését használják, ez azonban nem mindig szükségszerű. Feltételezve, hogy a Martin Meat díjazása munkavállalónként és munkanaponként számított díjon alapult, és munkavállalói az Alpenrind ellenőrzése és irányítása alatt álltak, a Martin Meat munkavállalóit az Alpenrind rendelkezésére bocsátotta. E megállapításnak nem mondana ellent az sem, hogy a munkavállalók az Alpenrind javára végzett munkájukat a Martin Meat helyiségeiben teljesítették. Ezzel szemben nem szokatlan, hogy valamely szolgáltatást nyújtó kiküldött munkavállalói a megrendelő helyiségeiben dolgoznak, és annak szerszámaikat és felszerelését használják.

36 — A felek által előadottak alapján bizonyos mértékig bizonytalan, hogy ez egy további (negyedik) ismérvet alkot avagy a *Vicoplus* és társai ítéletben (EU:C:2011:64) meghatározott második ismérv részét képezi-e.

37 — Nem találgatok azt illetően, hogy a 2007. évi szerződés tartalmazott-e bármilyen ilyen kikötést, vagy sem. Nem tudom, és a tények megállapítása mindenképpen a nemzeti bíróság feladata. E példákat csupán az érvelésem szemléltetésére használom.

51. Hasonlóképpen az a tény sem döntő, hogy a megrendelő/kölcsönvevő vállalkozás betanítja az érintett munkavállalókat. Ennek jelentősége a kérdéses tevékenységtől és a szerződési feltételektől függ. Például a munkavállalók kiküldetésével megvalósuló szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés felei nyilvánvalóan megállapodhatnak abban, hogy a megrendelő képzést tart a munkahelyi egészségi és biztonsági intézkedésekről, a cég történetéről és üzleti stratégiájáról. Ugyanígy mind a rendelkezésre bocsátás, mind a kiküldetés elképzelhető forgatókönyv, amikor a szolgáltatást nyújtónak/kölcsönbeadónak csak egy megrendelője / kölcsönvevő vállalkozása van a fogadó tagállamban, mivel ez többek között a szolgáltatást nyújtó / kölcsönbeadó képességeiből, az érintett szolgáltatások jellegéből, vagy egyszerűen azon tényből következik, hogy a szolgáltatást nyújtó / kölcsönbeadó a fogadó tagállamban (még) nem ismert.

52. A *harmadik ismerv* arra vonatkozik, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozás „ellenőrzése és irányítása alatt dolgozik-e”.³⁸

53. A rendelkezésre bocsátás vonatkozásában a kölcsönvevő vállalkozás az, amely a munkát megszervezi, utasítást ad az érintett munkavállalók számára azt illetően, hogy hogyan kell feladataikat végrehajtani, valamint ellenőrzi, hogy az utasításoknak megfelelően járnak-e el.³⁹ A Bíróság a *Vicoplus* és társai ítéletben⁴⁰ egyértelműen kimondta, hogy „[e]z annak a folyamata, hogy az ilyen munkavállaló nem a munkáltatója által a fogadó tagállamban végzett szolgáltatásnyújtás keretében végzi munkáját”.

54. Amint az e kijelentésből kikövetkeztethető, a második és a harmadik ismerv szorosan összefügg. A szerződés tárgya általában hasznos iránymutatást ad azt illetően, hogy ki gyakorolja az ellenőrzést és az irányítást az érintett munkavállaló(k) felett. Ha a díjazás lényegében az egyes munkavállalók által végzett munka mennyiségén, nem pedig a munkavállalók rendelkezésre bocsátásától egyértelműen eltérő szolgáltatáson alapul, a kölcsönvevő vállalkozás minden valószínűség szerint kihasználja azt a lehetőséget, hogy pontos utasítást adjon e munkavállalóknak azt illetően, hogyan hajtsák végre feladataikat, valamint hogy figyelemmel kísérje az ezen utasításoknak való megfelelést. Ilyen módon a kölcsönvevő vállalkozás egyszerűen a lehető legjobb módon igyekszik kihasználni a rendelkezésre bocsátott munkaerőt. Amennyiben ellenben a díjazást a munkaerő rendelkezésre bocsátásától eltérő szolgáltatásra tekintettel állapítják meg, nagyon valószínű, hogy a munkavállalók a szolgáltatást nyújtó ellenőrzése és irányítása alatt maradnak. Itt inkább a szolgáltatást nyújtónak, és nem a megrendelőnek fűződik érdeke ahhoz, hogy munkavállalóit a leghatékonyabban kihasználja a kérdéses szolgáltatás nyújtása érdekében.

55. E vonatkozásban lényeges különbséget tenni a maguknak a munkavállalóknak az ellenőrzése és irányítása, valamint a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megfelelő teljesítésének a megrendelő általi ellenőrzése között. Amint arra a jogi tanácsadók helyesen rámutattak, a megrendelő részéről elfogadott annak valamilyen módon való ellenőrzése, hogy a szolgáltatást szerződésszerűen nyújtották. Ezenfelül a körülményektől függően a megrendelő bizonyos utasításokat adhat a szolgáltatást nyújtó munkavállalóinak a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés teljesítésének módját illetően. Ez ugyanakkor nem jelenti a szolgáltatást nyújtó munkavállalóinak „irányítását” és „ellenőrzését”. A munkavállalók továbbra is a szolgáltatást nyújtónak vannak alárendelve, aki egyedül jogosult azon intézkedések megtételére, amelyeket ezen munkavállalókkal kapcsolatban megfelelőnek tart, amennyiben nem úgy hajtották végre feladataikat, ahogy kellett volna.

38 — *Vicoplus* és társai ítélet, EU:C:2011:64, 47. és 48. pont. Lásd még a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 327., 9. o.) 1. cikkének (1) bekezdését és 3. cikke (1) bekezdésének (c) pontját.

39 — Amint azt Bot főtanácsnok a *Vicoplus* és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványában (EU:C:2010:510, 63. pont) kifejtette, arról van szó, hogy „a munkavállaló ténylegesen alárendelt viszonyban legyen a kölcsönvevő vállalkozással a munka szervezése, végrehajtása és feltételei vonatkozásában”.

40 — *Vicoplus* és társai ítélet, EU:C:2011:64, 47. pont.

56. Az alapügyben különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Martin Meat szóbeli észrevételeiből kitűnik, hogy az Alpenrind csoportvezetője adott utasítást a Martin Meat csoportvezetőjének azt illetően, hogy mely húsdarabot kell feldolgozni és hogyan, valamint ellenőrizte, hogy az előállított húscsomagok megfeleltek-e ezen utasításoknak. Úgy tűnik továbbá, hogy az Alpenrind adott tájékoztatást az egészségi és biztonsági szabályokról, amelyeket a Martin Meat munkavállalóinak feladataik ellátása során be kellett tartani. A Martin Meat a tárgyaláson előadta, hogy továbbra is ő volt felelős a munka megszervezéséért, csoportvezetője osztotta fel a feladatokat az érintett munkavállalók között, és (az Alpenrind iránymutatásának megfelelően) magyarul adott egyedi utasításokat a hús feldolgozásának és csomagolásának módjáról, valamint figyelemmel kísérte az ezen iránymutatásoknak való megfelelést. Semmi sem enged arra következtetni, hogy az Alpenrind képes lett volna egyedi intézkedéseket fogantatosítani a Martin Meat munkavállalóival szemben. A Bíróság rendelkezésére álló információk arra utalnak, hogy az Alpenrind utasításai nem befolyásolták a Martin Meat munkavállalói felett gyakorolt ellenőrzését és irányítását.

57. Végezetül a tényeket a nemzeti bíróságnak kell megítélnie. Mindemellett a Bíróság elé terjesztett iratanyag alapján kevés kétségem van azon következtetés helytállósága felől, hogy a munkavállalók alapügyben szóban forgó kihelyezése inkább kiküldetésnek (a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja), mint munkaerő rendelkezésre bocsátásának (az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontja) minősült.

58. Amennyiben a Bíróság osztja az általam kialakított nézetet, és a nemzeti bíróság a tények alapján megerősíti, hogy a 2007. évi szerződés a munkavállalóknak a Martin Meat által az Alpenrindhez történő kiküldetésével, nem pedig azok rendelkezésére bocsátásával járt, fel kell tárnunk annak következményeit. Úgy vélem, hogy a jogi tanácsadók tévesen jutottak arra a következtetésre, hogy a 2003. évi Csatlakozási Okmány X. melléklete (13) bekezdésének fennállása tiltotta, hogy Ausztria e melléklet (2) bekezdésére hivatkozzon a (13) bekezdésben felsorolt érzékeny ágazatokon kívüli gazdasági tevékenységek tekintetében. Ugyanakkor helyes jogi tanácsot adtak, amikor a Martin Meatot úgy tájékoztatták, hogy az osztrák hatóságok nem jogosultak megkövetelni a Martin Meat magyar személyzetétől, hogy az Alpenrinddel kötött 2007. évi szerződés teljesítéséhez foglalkoztatási engedéllyel rendelkezzenek. Ebből feltehetően az következne – mivel a jogi tanács következtetése (vagyis hogy nincs szükség foglalkoztatási engedélyre) helyes volt, még ha e következtetést alátámasztó érvelés hibás is lehetett –, hogy a jogi tanácsadók nem vonhatók felelősségre.

59. Az Alpenrindre ugyanakkor az osztrák hatóságok 700 000 euró bírságot róttak ki, mivel a Martin Meat munkavállalói nem rendelkeztek foglalkoztatási engedéllyel; e bírságot a 2007. évi szerződés rendelkezési értelmében a Martin Meat viselte. Az Alpenrind bírsággal szembeni jogorvoslati kérelmei sikertelenek voltak. Nevezetesen a fellebbezést végső fokon tárgyaló osztrák legfelsőbb közigazgatási bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján nem kezdeményezett előzetes döntéshozatalt a Bíróságnál. Feltehetően arra gondolt, hogy az uniós jog ezen pontja az Alpenrinddel (és társítás útján a Martin Meattal) szemben *acte clair* volt.

60. Az eredmény igen szerencsétlen. A legfelsőbb közigazgatási bíróság által az EUMSZ 267. cikk (3) bekezdésének szellemében előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem megfelelő időben nyújtott volna iránymutatást az ügy Alpenrind javára történő eldöntése érdekében, és a bírságot megsemmisítették volna. Így azonban a Martin Meatnek ki kellett fizetnie egy jelentős bírságot, amelyet ezen az alapon egyáltalán nem lehetett volna kiszabni, mivel az, hogy a Martin Meat munkavállalóitól megkövetelték, hogy foglalkoztatási engedéllyel rendelkezzenek, megsértette a 2003. évi Csatlakozási Okmány X. mellékletét. A Martin Meatnek most Ausztriában kell megfelelő jogi tanácsadást igényelnie annak vizsgálata érdekében, hogy milyen eséllyel érheti el az osztrák bíróságok előtt Ausztria szerződésen kívüli felelősségének megállapítását, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatában a tagállamok azon kárért való felelőssége tekintetében meghatározott tényezőket, amely kárt valamely végső fokon eljáró nemzeti bíróság az európai uniós jog megsértésével okozott

magánszemélynek.⁴¹

Véggövetkeztetések

61. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Pesti Központi Kerületi Bíróság által feltett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

- (1) Az EUMSZ 56. cikk szerinti szolgáltatásnyújtás szabadsága és a „szolgáltatások” EUMSZ 57. cikk szerinti fogalommeghatározása nem tiltotta, hogy az Osztrák Köztársaság a Csatlakozási Okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdésében előírt átmeneti időszak során a 96/71/EK irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja szerinti, magyar állampolgárságú munkavállalók területén történő rendelkezésre bocsátását foglalkoztatási engedély megszerzésétől tegye függővé.
- (2) Annak mérlegelése során, hogy a munkavállalók ideiglenes kihelyezésével járó szolgáltatás a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja alapján munkavállalók rendelkezésre bocsátásának vagy ezen irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján kiküldetésnek minősül-e, a nemzeti hatóságoknak a Bíróság által a Vicoplus és társai ítéletben (C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64) meghatározott ismérvek alapján különösen azt kell figyelembe venniük, hogy a szerződés a munkavállalók rendelkezésre bocsátásától elkülöníthető sajátos eredményre irányul-e, ezen eredményen alapul-e a díjazás és ténylegesen ki szervezi meg a munkát, ki ad utasítást az érintett munkavállalóknak azt illetően, hogyan kell feladataikat végrehajtani, és ki ellenőrzi, hogy ezen utasításoknak megfelelően dolgoznak-e.

41 — Lásd többek között: Köbler-ítélet, C-224/01, EU:C:2003:513, 53–56. pont; Traghetti del Mediterraneo ítélet, C-173/03, EU:C:2006:391, 32. pont.