



## Határozatok Tára

ELEANOR SHARPSTON  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2020. április 23.<sup>1</sup>

**C-681/18. sz. ügy**

**JH  
kontra  
KG**

(a Tribunale ordinario di Brescia [bresciai bíróság, Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika – 2008/104 irányelv – Munkaerő-kölcsönzés – Egymást követő szerződések ugyanazzal a kölcsönvevő vállalkozással – Az 5. cikk (5) bekezdése – Egyenlő bánásmód – Az irányelv rendelkezéseinek megkerülése”

1. A jelen ügy első ízben nyújt alkalmat a Bíróságnak arra, hogy értelmezze a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104 irányelv<sup>2</sup> 5. cikkének (5) bekezdését. A Bíróságnak pontosabban azt kell tisztáznia, hogy a „[szóban forgó] irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések” valósultak-e meg abban az esetben, ha valamely munkaerő-kölcsönző az általa alkalmazott munkavállalót nyolc egymást követő ideiglenes munkaerő-kölcsönzési szerződés és tizenhét szerződésmeghosszabbítás révén ugyanannak a kölcsönvevő vállalkozásnak kölcsönöz ki.

### **Jogi háttér**

#### ***Az Európai Unió Alapjogi Chartája***

2. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta)<sup>3</sup> 31. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: angol.

<sup>2</sup> 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.).

<sup>3</sup> HL 2007. C 303., 1. o.

## A 2008/104 irányelv

3. A 2008/104 irányelv – mint azt az (1) preambulumbekkezdése kifejti – tiszteletben tartja a Charta által elismert alapvető jogokat és alapelveket, és annak célja, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkének való teljes megfelelést. Az irányelv a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely „megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacot, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is”<sup>4</sup>. E kereten belül „a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket”<sup>5</sup>.

4. A (15) preambulumbekkezdés részletezi, hogy „a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája. A munkaerő-kölcsönzővel tartós szerződésben álló munkavállalók esetében, tekintettel az ilyen szerződés nyújtotta különleges védelemre, rendelkezni kell a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó szabályok alóli mentesülés lehetővé tételéről”.

5. A (21) preambulumbekkezdés rámutat arra, hogy „a kölcsönzött munkavállalók jogainak védelme érdekében a tagállamoknak közigazgatási vagy bírósági eljárásokról kell gondoskodniuk, valamint az ezen irányelvben megállapított kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk”.

6. Az 1. cikk az irányelv hatályát határozza meg:

„(1) Ez az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.

(2) Ez az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte.

[...]”

7. A 2008/104 irányelv 2. cikke értelmében ezen irányelv célja „a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében”.

8. A 3. cikk (1) bekezdése különféle, az irányelv alkalmazása szempontjából releváns fogalmakat határoz meg:

„a) »munkavállaló«: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd;

b) »munkaerő-kölcsönző«: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;

4 A (12) preambulumbekkezdés.

5 A (14) preambulumbekkezdés.

- c) »kölsönzött munkavállaló«: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló;
- d) »kölsönvevő vállalkozás«: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez;
- e) »kikölcsönzés«: az az időszak, amelyre a kölsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából;
- f) »alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek«: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:
  - i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
  - ii. fizetés.”

9. A 4. cikk (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak [helyesen: a kölsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó korlátozásokat vagy tilalmakat kizárólag közérdeken alapuló okok igazolhatják], különös tekintettel a kölsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek”.

10. Az 5. cikk (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „a kölsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. [...]”

11. Az 5. cikk (5) bekezdése szerint „a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot”.

12. A 6. cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) A kölsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos eséllyel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölsönzött munkavállalókat foglalkoztató és azokat felügyelő vállalkozásnál megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.

(2) A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a kölsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését vagy munkaviszony létesítését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek vagy azokat semmissé lehessen nyilvánítani.

[...]”

13. A 10. cikk (1) bekezdése értelmében „a tagállamok megfelelő intézkedéseket írnak elő arra az esetre, ha a munkaerő-kölcsönzők vagy a kölcsönvevő vállalkozások nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében”.

### *Az olasz jog*

14. A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a Decreto legislativo 10 settembre 2003, No 276 (a 78/2014. sz. törvénnyel módosításokkal törvénnyé alakított 34/2014. sz. rendkívüli törvényerejű rendelettel módosított, a foglalkoztatásról és a munkaerőpiacról szóló 2003. február 14-i 30. sz. törvény végrehajtásáról szóló, 2003. szeptember 10-i 276. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 276/03. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) alkalmazandó a jelen ügyre.

15. A 78/2004. sz. törvénnyel beiktatott jogszabálymódosítás a 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (4) bekezdéséből törölte azt a rendelkezést, amely úgy szól, hogy „[a] határozott időre történő munkaerő-kölcsönzésre technikai, termelési, szervezeti vagy a munkavállalók helyettesítésével összefüggő okokból kerülhet sor, még ha ezen okok a kölcsönvevő rendszer tevékenységére vonatkoznak is”, valamint azt a rendelkezést, amely szerint az írásbeli szerződésben meg kell jelölni ezeket az okokat.

16. A 276/03. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaerő-kölcsönző és a munkavállaló közötti munkaviszonyra a 368/01. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet rendelkezései „e törvényerejű rendelet 5. cikke (3) bekezdésének és azt követő bekezdéseinek kivételével” megfelelően alkalmazandók. A munkaszerződésben először meghatározott időtartam a munkavállaló beleegyezésével írásban, a Contratto collettivo nazionale di lavoro (a munkaerő-kölcsönzők kategóriájára vonatkozó, 2014. február 27-én aláírt nemzeti kollektív szerződés; a továbbiakban: CCNL) által előírt esetekben és időtartamra meghosszabbítható.

17. A 276/03. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek a „Szabálytalan kölcsönzés” címet viselő 27. cikke előírja, hogy amennyiben a munkaerő-kölcsönzés nem felel meg az e rendelet szerinti korlátozásoknak és feltételeknek, a munkavállaló egy – kizárólag a kölcsönvevővel szemben megindítható – kereset előterjesztésével kérheti a munkaerő-kölcsönzés kezdő időpontjára visszamenőleges hatályú munkaviszony megállapítását közötté és a kölcsönvevő között.

18. A Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 2001. szeptember 6-i 368. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet)<sup>6</sup> időbeli hatály alapján alkalmazandó változata 5. cikkének 3., 4. és 4-bis. bekezdése akként rendelkezik, hogy:

„[...] 3. Amennyiben a munkavállalót az 1. cikk alkalmazásával a hat hónapos vagy annál rövidebb időtartamú szerződés leteltétől számított tíz napon belül, illetve a hat hónapot meghaladó időtartamú szerződések esetén a szerződés leteltétől számított húsz napon belül ismételtelen határozott időre alkalmazzák, a második szerződés határozatlan időre kötöttnek tekintendő. [...]

4. Két egymást követő, határozott idejű – vagyis megszakítás nélküli – munkaviszony esetén a munkaszerződés az első szerződés megkötésének napjától határozatlan időre kötöttnek tekintendő.

<sup>6</sup> Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

4-bis. Az előző bekezdések szerinti, egymást követő szerződésekre vonatkozó szabályozás sérelme nélkül és a kollektív szerződések eltérő rendelkezéseinek hiányában [...], amennyiben az egymást követően, azonos feladatkörök ellátására kötött, határozott időre szóló szerződések alapján az ugyanazon foglalkoztatott és munkáltató közötti munkaviszony időtartama összességében – meghosszabbításokkal és megújításokkal együtt – meghaladja a harminchat hónapot, a munkaviszony a szerződések között eltelt időtől függetlenül határozatlan időre kötöttnek tekintendő [...]”.

19. A CCNL 47. cikke akként rendelkezik, hogy a szerződésmeghosszabbításokra kizárólag a CCNL az irányadó. A határozott időre szóló szerződések a 276/03. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének (2) bekezdése alapján legfeljebb hat alkalommal hosszabbíthatók meg. Az egyes szerződések időtartama meghosszabbításokkal együtt nem haladhatja meg a harminchat hónapot.

20. Az olasz polgári törvénykönyv 1344. és 1421. cikke akként rendelkezik, hogy semmiek a kötelező erejű rendelkezések alkalmazásának kikerülése érdekében kötött szerződések.

### **A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

21. JH egy munkaerő-kölcsönző által alkalmazott munkavállaló. Kölcsönzött munkavállalóként kikölcsönözték a KG kölcsönvevő vállalkozásnál, ahol 2014. március 3. és 2016. november 30. között az egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződések (összesen nyolc) és a vonatkozó meghosszabbítások (összesen tizenhét) révén gépészként és esztergályosként alkalmazták.

22. 2017. február 21-én JH a KG-val szemben keresetet indított a Tribunale ordinario di Brescia (bresciai bíróság, Olaszország) előtt. JH lényegében azt kéri a kérdést előterjesztő bíróságtól, hogy: a) állapítsa meg, hogy jogellenesek és/vagy semmiek azok a munkaerő-kölcsönzési szerződések, amelyek teljesítése céljából a KG-nál munkát végzett; b) állapítsa meg, hogy 2014. március 3. óta határozatlan idejű munkaviszony áll fenn közte és a KG között; c) kötelezze a KG-t arra, hogy helyezze vissza őt munkakörébe, és térítse meg a kárát, továbbá fizesse meg részére a kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat és adókat. JH emellett indítványozta, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal céljából terjesszen a 2008/104 irányelv, különösen pedig ezen irányelv 5. cikke (5) bekezdésének értelmezésére irányuló kérdést a Bíróság elé.

23. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a tényállás idején hatályos jogi szabályozás (lásd a fenti 15. pontot) i. nem írja elő, hogy a szerződésekben meg kell jelölni a munkaerő-kölcsönzés igénybevételének technikai, termelési, szervezeti vagy a munkavállalók helyettesítésével összefüggő okait; ii. nem írja elő, hogy ezen okoknak átmenetinek kell lenniük, illetve iii. nem korlátozza a ugyanazon munkavállalók ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzéseit. A kérdést előterjesztő bíróság azt is előadja, hogy a CCNL (lásd a fenti 19. pontot) nem alkalmazandó, mivel az kizárólag a kölcsönzött munkavállalók és a munkaerő-kölcsönzők közötti jogviszonyt szabályozza, a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozások közötti jogviszonyra nem vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy e szabályoknak a tényállás idején hatályos változata mindenesetre nem rendelkezik arról, hogy a szerződésben meg kell jelölni a munkaerő-kölcsönzés igénybevételének okait, és azt sem tiltja, hogy megszakítás nélkül újabb szerződést írjanak alá közvetlenül a korábbi szerződés hatodik meghosszabbításának lejáratát követően.

24. A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei merülnek fel azzal kapcsolatban, hogy a nemzeti szabályozás összeegyeztethető-e a 2008/104 irányelvvel, különösen pedig ezen irányelven belül a (15) preambulumbeközdéssel összefüggésben értelmezett 5. cikk (5) bekezdésével, mivel e nemzeti szabályozás nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzés igénybevétele okainak bírósági felülvizsgálatáról, és nem korlátozza az ugyanazon kölcsönzött munkaerőnek ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzéseit.



25. Ennek alapján a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjeszt elő a következő kérdésben:

„Ügy kell-e értelmezni a [2008/104 irányelv] 5. cikkének (5) bekezdését, hogy azzal ellentétes a 34/2014. sz. [rendkívüli törvényerejű rendelettel] módosított 276/2003. sz., [felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] alkalmazása, amely a) nem ír elő korlátozásokat ugyanazon munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzései tekintetében; b) a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés igénybevételének jogszerűségét nem teszi az igénybevétel technikai, termelési, szervezeti vagy helyettesítéssel összefüggő okainak megjelölésétől függővé; c) nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás termelésből eredő saját szükségletei ideiglenes jellegének követelményét az ilyen jellegű munkaszerződés igénybevétele jogszerűségének feltételeként?”

26. Írásbeli észrevételeket JH, az olasz kormány és az Európai Bizottság nyújtott be. Habár JH az indokok megjelölésével tárgyalás tartását kérte, a Bíróság úgy határozott, hogy az eljárási szabályzat 76. cikkének (2) bekezdésével összhangban mellőzi a tárgyalás tartását.

## Értékelés

### *Az elfogadhatóságról*

27. Az olasz kormány előadja, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan. Először is, azzal érvel, hogy bár a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott nemzeti szabályozás kizárólag a határozott időre szóló munkaszerződésekre vonatkozik, a kérdést előterjesztő bíróság nem jelöli meg a JH és a munkaerő-kölcsönző közötti munkaszerződés (határozott vagy határozatlan időre szóló) jellegét. Másodsor, a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő ügy magánszemélyek közötti jogvita, és a 2008/104 irányelv nem rendelkezik horizontális közvetlen hatállyal. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre adott válasz tehát nem befolyásolná a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita kimenetelét: JH számára az egyetlen pozitív eredmény az lehet, hogy az olasz államtól kártérítésben részesül abban az esetben, ha megállapítást nyer, hogy az olasz állam hiányosan vagy helytelenül ültette át a 2008/104 irányelvet.

28. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint „a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helyállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdésekre hasznos választ adjon”.<sup>7</sup>

29. Az uniós jog nemzeti bíróság számára hasznos értelmezésének követelménye szükségessé teszi, hogy a nemzeti bíróság meghatározza azokat a ténybeli és jogi kereteket, amelyek közé az általa felvetett kérdések illeszkednek, vagy legalábbis fejtse ki azokat a ténybeli kiindulópontokat, amelyeken e kérdések alapulnak. A Bíróság ugyanis kizárólag a nemzeti bíróság által rendelkezésére bocsátott tények alapján ítélheti meg az uniós jogi rendelkezés értelmezését. A kérdést előterjesztő bíróságnak fel kell továbbá tüntetnie azokat a pontos indokokat, amelyek arra készítették, hogy bizonyos uniós jogi rendelkezések értelmezése tekintetében kérdéseket terjesszen elő, és amelyek miatt szükségesnek véli,

<sup>7</sup> 2013. április 11-i Della Rocca ítélet, C-290/12, EU:C:2013:235, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. A Bíróság valamely előzetes döntéshozatal iránti kérelmet az utoljára említett alapon is *elutasíthatja*; lásd: 2012. február 16-i Varzim Sol ítélet, C-25/11, EU:C:2012:94, 29. pont.

hogyan előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesszen a Bíróság elé. Elengedhetetlen továbbá, hogy a nemzeti bíróság minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint az e rendelkezések és az elé terjesztett ügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás közötti kapcsolatra.<sup>8</sup>

30. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének értelmezését illetően kér iránymutatást a Bíróságtól. A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy ez az iránymutatás az előtte folyamatban lévő ügy elbírálása érdekében szükséges. Ebben az összefüggésben nem relevánsak az olasz kormány arra vonatkozó érvei, hogy az irányelv rendelkezései közvetlenül nem alkalmazhatók a magánszemélyek közötti jogvitákra. A Bíróság ítélezési gyakorlatából egyértelmű, hogy a Bíróságnak hatásköre van arra, hogy az előzetes döntéshozatal keretében az uniós jogi aktusok rendelkezéseinek értelmezéséről döntsön, függetlenül attól, hogy azoknak van-e közvetlen hatályuk, vagy sem.<sup>9</sup>

31. Úgy vélem, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kellően bemutatja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés alapját képező ténybeli háttérrel ahhoz, hogy a Bíróság hasznos választ adhasson a feltett kérdésre.

32. Ennélfogva arra a következtetésre jutok, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

#### *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéstről*

33. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésével arra kíván választ kapni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely: a) nem ír elő korlátozásokat ugyanazon munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzései tekintetében; b) a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés igénybevételének jogszerűségét nem teszi az igénybevétel technikai, termelési, szervezeti vagy helyettesítéssel összefüggő okainak megjelölésétől függővé; c) nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás termeléséből eredő saját szükségletei ideiglenes jellegének követelményét az ilyen jellegű munkaszerződés igénybevétele jogszerűségének feltételeként.

34. Ahhoz, hogy hasznos választ lehessen adni a kérdést előterjesztő bíróságnak, a tágabb kontextust, jelesül azt a kérdést is meg kell vizsgálnom, hogy megkerülik-e a 2008/104 irányelv rendelkezéseit.

35. Ennélfogva meg kell vizsgálnom a 2008/104 irányelv célját és hatályát, valamint ezen irányelv 5. cikke (5) bekezdésének hatályát, szövegét és kontextusát.

36. A 2008/104 irányelv a korábbi EK 137. cikk (a jelenlegi EUMSZ 153. cikk) (1) és (2) bekezdésén alapul, amely az intézményeket azzal a hatáskörrel ruházta fel, hogy „irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat[nak] el”, különösen a „munkafeltételek” tekintetében. A 2008/104 irányelvet két korábbi, atipikus munkavégzésre vonatkozó olyan irányelv kiegészítése céljából fogadták el, amelyek a részmunkaidővel és a határozott ideig tartó munkaviszonnyal foglalkoznak.<sup>10</sup> Ezen a területen az Európai Unió fellépésének átfogó célját rugalmas

<sup>8</sup> 2019. május 2-i Asendia Spain ítélet, C-259/18, EU:C:2019:346, 17. és 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat.

<sup>9</sup> 2019. május 8-i Praxair MRC ítélet, C-486/18, EU:C:2019:379, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat.

<sup>10</sup> Ezek az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanács irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű kiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) és a fenti 6. lábjegyzetben hivatkozott 1999/70 tanácsi irányelv.

munkavégzési formák kidolgozása és emellett az azokra vonatkozó szociális jog nagyobb fokú harmonizációja képezte. Az ezen fellépés mögött meghúzódó szabályozási modell célja, hogy egyensúlyt teremtsen a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság között, és az a „rugalmas biztonság” elnevezést viseli.<sup>11</sup>

37. A 2008/104 irányelv tehát egyensúlyt teremt a „rugalmas biztonság” vállalkozások által elérni kívánt célkitűzése és a munkavállalók védelmének megfelelő „biztonság” célkitűzése között. A (11) preambulumbekzdés ennek megfelelően úgy szól, hogy az irányelv nem csupán a vállalkozások rugalmasság iránti igényének kielégítésére szolgál, hanem a munkavállalók azon igényének kielégítésére is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék, ezáltal pedig az ilyen jellegű munkavégzés hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiaci részvételhez és integrációhoz.

38. A 2008/104 irányelv a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is. A 2. cikk akként rendelkezik, hogy az irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az egyenlő bánásmód alapelveinek e munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni az ilyen munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.<sup>12</sup>

39. A 2008/104 irányelv tehát mind a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményeire, mind pedig a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele esetén alkalmazandó feltételekre vonatkozik. Kettős célja az irányelv szerkezetében is megjelenik. A 2008/104 irányelv a bevezető (hatály, cél, fogalommeghatározások) és záró rendelkezéseitől eltekintve két pillérré épül. Az I. fejezetet („Általános rendelkezések”) záró 4. cikk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokkal foglalkozik. Az 5–8. cikket magában foglaló II. fejezet („Munka- és foglalkoztatási feltételek”) az egyenlő bánásmódra, az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférésre, a képviselőre és a tájékoztatásra vonatkozik.<sup>13</sup>

40. Habár e rendelkezések a munkaerő-kölcsönzést közelebb hozzák a „szokásos” munkaviszonyokhoz, egyértelmű,<sup>14</sup> hogy a 2008/104 irányelv abból indul ki, hogy a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája (és hozzáteszem, hogy ennek így is kell lennie). Az irányelv célja tehát az, hogy ösztönözze a kölcsönzött munkavállalók állandó álláshoz való hozzáférését, amely célt tükrözi az irányelv 6. cikkének (1) és (2) bekezdése.<sup>15</sup>

41. A 2008/104 irányelv vonatkozik „a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra [...], akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki” (az 1. cikk (1) bekezdése), továbbá vonatkozik „minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra [...], amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e” (az 1. cikk (2) bekezdése). A Bíróság akként értelmezte a „munkavállaló” fogalmát, hogy az „kiterjed valamennyi olyan személyre, aki munkát

11 Lásd: (9) preambulumbekzdés, a rugalmas biztonság Tanács által 2007. december 5-én és 6-án elfogadott és a 2007. december 14-i brüsszeli Európai Tanács által jóváhagyott (16201/07 tanácsi dokumentum) közös elvei, valamint „A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül” címet viselő, az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához intézett bizottsági közlemény (2007. június 27-i COM(2007) 359 final). Lásd továbbá: Szpunar főtanácsnok AKT ügyre vonatkozó indítványa, C-533/13, EU:C:2014:2392, 33. pont.

12 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet, C-216/15, EU:C:2016:883, 35. pont, tömörítve.

13 Lásd: Szpunar főtanácsnok AKT ügyre vonatkozó indítványa, C-533/13, EU:C:2014:2392, 30. és 35. pont.

14 A (15) preambulumbekzdés.

15 Lásd: Engel, Chris, „Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive”, in *Temporary work in the European Union and the United States*, Bulletin of comparative labour relations n° 82, 2013, 19. o.



végez, azaz aki meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt, és aki az érintett tagállamban ezen a jogcímen védelemben részesül, függetlenül a munkaviszonyának nemzeti jog szerinti jogi minősítésétől, e két személy közötti jogviszony jellegétől és e jogviszony formájától”; a „gazdasági tevékenység” fogalma tekintetében pedig kimondta, hogy „minden olyan tevékenység, amely egy adott piacon áruk és szolgáltatások nyújtására irányul, gazdasági tevékenységnek minősül”<sup>16</sup>.

42. Az egyenlő bánásmód elve a 2008/104 irányelv fontos eleme. Az irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében tehát a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára legalább olyan szintű alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket kell biztosítani, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

43. Az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát – amely kijelöli a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó egyenlő bánásmód elvének alkalmazási körét – a 3. cikk (1) bekezdésének f) pontja határozza meg. A Bizottság által létrehozott szakértői csoport által készített jelentés arra utal, hogy a Bizottság álláspontja szerint e feltételek 3. cikk (1) bekezdése f) pontjának i. és ii. pontjában szereplő felsorolása nem kimerítő jellegű.<sup>17</sup>

44. Támogatom a fenti megközelítést. A 2008/104 irányelv célja, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkének való „teljes megfelelést” (lásd az (1) preambulumbekendést), amely cikk általánosabban vonatkozik a „munkafeltételekre”. Az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatok<sup>18</sup> arra utalnak, hogy ezt a kifejezést az EUMSZ 156. cikkel összhangban kell értelmezni.<sup>19</sup> E cikk a „munkafeltételeket” az olyan területek egyikeként sorolja fel, amelyen a Bizottság beavatkozhat, hogy ösztönözze a tagállamok együttműködését és megkönnyítse intézkedéseik összehangolását. Nem ad azonban meghatározást e fogalomra. Számomra úgy tűnik, hogy az, hogy az irányelv a Charta 31. cikkének való „teljes megfelelést” ígér, az irányelv kinyilvánított „védelmi” céljával párosítva erőteljesen amellett szól, hogy a „munkafeltételeket” ne értelmezzék túlságosan szigorúan,<sup>20</sup> annak ellenére, hogy a szövegben szereplő felsorolás látszólag kimerítő jellegű.

45. A 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése értelmében a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az 5. cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából.

46. E rendelkezés két külön kötelezettséget ír elő a tagállamok számára. *Először is*, akadályozzák meg magának az 5. cikknek a visszaélésszerű alkalmazását. *Másodszor*, akadályozzák meg a 2008/104 irányelv *egészükben vett* rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzéseket. Az „és – különösen –” kifejezés két kötelezettség összekapcsolására irányuló használatát nem értelmezem akként, hogy a második kötelezettség automatikusan és teljeskörűen az első kötelezettségtől függene. A két kötelezettség a kölcsönvevő vállalkozásoknál történő alkalmazás különböző aspektusaival foglalkozik. Az első kötelezettség az 5. cikk (és kizárólag e cikk) visszaélésszerű alkalmazására vonatkozik. A második kötelezettség ennél tágabban van megfogalmazva, és célja, hogy megakadályozza „ezen irányelv [egészükben vett] rendelkezéseinek megkerülését” célzó, egymást követő kikölcsönzéseket.

16 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrländklinik ítélet, C-216/15, EU:C:2016:883, 43. és 44. pont.

17 Az Európai Bizottság szakértői csoportjának a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv átültetéséről szóló jelentése, 2011. augusztus, 21. o.

18 HL 2007. C 303., 17. o.

19 Az EUMSZ 156. cikk akként rendelkezik, hogy „a 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében és a Szerződések egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül, a Bizottság a szociális politikának az e fejezet hatálya alá tartozó minden területén ösztönzi a tagállamok együttműködését és megkönnyíti intézkedéseik összehangolását, különösen a következő területeken: – foglalkoztatás; – munkajog és munkafeltételek; – alap- és magasabb szintű szakképzés; – szociális biztonság; – munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése; – munkahelyi egészségvédelem; – egyesülési jog, valamint a munkaadók és munkavállalók közötti kollektív tárgyalások”.

20 Lásd: Robin-Olivier, Sophie, „Article 31: conditions de travail justes et équitables”, in: *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Bruxelles, Bruylant, 2019, 789–805. o.

47. Következésképpen nem értek egyet a Bizottság azon írásbeli észrevételével, hogy az 5. cikk (5) bekezdése kizárólag az 5. cikk (1)–(4) bekezdésében rögzített, egyenlő bánásmód elvével való visszaélésre vonatkozik. Ez a szűk értelmezés nem veszi figyelembe azt, hogy az 5. cikk (1) bekezdése két részből áll, amelyek közül a második „az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozás[ára]” vonatkozik. Ezenfelül rosszul illeszkedik az irányelv kifejezett céljához is, ami a kölcsönzött munkavállalók védelme és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása.

48. Számomra tehát úgy tűnik, hogy az 5. cikk (5) bekezdése által a tagállamokkal szemben előírt, a 2008/104 irányelv „rendelkezéseinek megkerülését” célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozásával kapcsolatos kötelezettséget – az irányelv rendszerére és céljára tekintettel – úgy kell értelmezni, hogy az ezen irányelv *valamennyi* rendelkezésére vonatkozik.

49. Ennek alapján a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése előírja-e kötelezettségként a tagállamokkal szemben, hogy akadályozzák meg az ezen irányelv „rendelkezéseinek megkerülését” célzó, egymást követő kikölcsönzéseket, annak biztosítása érdekében, hogy az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ne válhasson túl könnyen olyan állandó helyzetté, amelyben a kölcsönzött munkavállalók „benne ragadnak”?

50. Saját magam ismétlését kockáztatva először is emlékeztetek arra, hogy a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontjában szereplő meghatározás szerint a „kölcsönzött munkavállaló” „ideiglenesen” egy kölcsönvevő vállalkozásnál, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása mellett végez munkát.

51. A 2008/104 irányelv címe egyértelművé teszi, hogy a hatálya alá tartozó munkaviszonyok *ideiglenesek* (és azoknak fogalmilag ideigleneseknek kell lenniük). Ezt a kifejezést többek között az irányelv hatályát (1. cikk), célját (2. cikk) meghatározó rendelkezések, valamint az irányelv alapvető fogalmainak a 3. cikk b), c), d) és e) pontjában szereplő meghatározásai használják. Az ideiglenes kifejezés azt jelenti, hogy valami „csak korlátozott ideig tart”, „nem állandó”<sup>21</sup>. Ezenfelül az irányelv úgy szól, hogy a „határozatlan idejű munkaszerződés” (tehát a tartós munkaviszony) a munkaviszony általános formája, és hogy a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást (lásd a (15) preambulumbekendést, valamint a 6. cikk (1) és (2) bekezdését).<sup>22</sup>

52. Egyetértek az olasz kormánnyal és a Bizottsággal abban, hogy a 2008/104 irányelv nem határoz meg egyetlen olyan konkrét intézkedést sem, amelyet a tagállamoknak meg kellene tenniük annak érdekében, hogy megakadályozzák az irányelv rendelkezéseinek „megkerülését célzó”, ugyanazon munkavállalónak ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő, egymást követő kikölcsönzéseit. A 2008/104 irányelv így (például) nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy az egymást követő ilyen kikölcsönzéseket azon kifejezett kötelezettségtől tegyék függővé, hogy ki kelljen fejteni a szóban forgó szerződések alkalmazását vagy megújítását igazoló okokat. Ebből azonban nem jutok arra a következtetésre, hogy az 5. cikk (5) bekezdése lényegében szándéknyilatkozat lenne – nyersebben fogalmazva, hogy az nem harap.

21 Lásd: Oxford Dictionary of English. Az irányelv címében, az irányelv hatályát és célját meghatározó rendelkezésekben és az irányelv alapvető fogalm meghatározásaiban használt „temporary” kifejezés franciául „intérimaire”, amelynek magyarázata „travailler de manière temporaire” (az 1. cikk (1) bekezdése, a 3. cikk 81) bekezdésének b), c), d) és e) pontja). Az „intérimaire” a Petit Robert de la langue française meghatározása szerint „ideiglenes” vagy „átmeneti”, míg a „temporaire” „időben korlátozott”. Az eljárás nyelve, az olasz az „interinale” és „temporaneamente” kifejezést használja.

22 Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszára vonatkozó ügyekben (annak javaslata nélkül, hogy az érvelés átültethető lenne a jelen ügyre, lásd a lenti 66. pontot) a Bíróság kimondta, hogy „[a] határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem éppen ellenkezőleg állandó és tartós jellegűek, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel szemben áll, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is” (kiemelés tőlem). Lásd: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

53. A 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdése első mondatának szövege („A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából”) egyértelmű, pontos és feltétel nélküli. Nem igényel túlzott erőfeszítést, hogy ennek alapján a közvetlen hatály klasszikus tesztje jusson eszünkbe. Ebben az összefüggésben a „nemzeti jog és/vagy gyakorlat” kifejezést olyan *eszköznek* kell tekinteni, amelynek révén a tagállam teljesíti a kötelezettségét, azonban egyik sem nem vesz el a kötelezettség – mint olyan – egyértelműségéből, pontosságából vagy feltétel nélküliségéből. A tagállamoknak biztosítaniuk kell – természetesen az irányelvben megfogalmazott ismérveken belül –, hogy az ott megjelölt túlkapasra *ne kerüljön sor*. „Vertikális” kontextusban, amelyben az alperes az állam vagy az állam szerve lenne,<sup>23</sup> a kölcsönzött munkavállaló erős támogatásra tehetne szert magából az irányelvből.

54. Ennek megállapítása során teljes mértékben szem előtt tartom, hogy a 2008/104 irányelv – ahogyan az kitűnik a jogalapjából (lásd a fenti 36. pontot) – minimum követelményeken alapuló irányelv. Annak megfogalmazása és rendszere ugyanis nem teszi lehetővé, hogy az ember olyan éles és konkrét kötelezettségeket olvasson ki belőle, amelyek nem szerepelnek annak szövegében. Ez azonban *nem* jelenti azt, hogy figyelmen kívül hagyhatók vagy a szöveg alá söpörhetők lennének azok a kötelezettségek, amelyeket az irányelv igenis előír a tagállamokkal szemben.

55. Néhány további észrevétel is ide kívánkozik.

56. Először is, mivel a 2008/104 irányelv minimum követelményeken alapuló irányelv, egyértelmű, hogy a tagállamok továbbra is szabadon elfogadhatnak ilyen konkrét szabályozást. Természetesen megjegyzem, hogy a 2008/104 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó tilalmakat vagy korlátozásokat tartalmazó nemzeti szabályozást általános érdeknek kell igazolnia, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire, és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.<sup>24</sup> Ha az ugyanazon munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzéseinek eredményeként az adott vállalkozásnál eltöltött szolgálati idő (jelentősen) meghaladja az „ideiglenesnek” tekinthető időtartamot, álláspontom szerint ez pontosan ilyen visszaélésnek minősül. Bár az ilyen helyzet bekövetkezését megakadályozó nemzeti intézkedés valójában a „munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozás[nak]” minősülne, e korlátozás könnyen indokolható a 4. cikk (1) bekezdésében kifejezetten felsorolt közérdekű okokkal, jelesül a kölcsönzött munkavállalók védelmével és a visszaélések megakadályozásával.

57. Másodsor, az ugyanazon kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő, gyakran ismétlődő kikölcsönzései az irányelv rendelkezéseinek a lényegét kerülik meg, és a munkaviszony e formája visszaélésszerű igénybevételének minősülnek. Azok (magától értetődően) felborítják az irányelv által megteremtett egyensúlyt is a munkáltatók számára biztosított „rugalmasság” és a munkavállalók „biztonsága” között (lásd a fenti 36. és 37. pontot), azáltal, hogy aláássák az utóbbit.

58. Harmadszor, számomra úgy tűnik, hogy a nemzeti bíróságnak különösen körültekintőnek kell lennie, amennyiben – valamely konkrét esetben – a kölcsönvevő vállalkozás tárgyilagosan *nem* indokolja azt, hogy miért alkalmaz egymást követően olyan szerződéseket, amelyek valamely kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésével járnak. (Ez még inkább igaz arra az esetre, ha a szóban forgó, egymást követő szerződésekkel *ugyanazt* a kölcsönzött munkavállalót kölcsönözik ki a

<sup>23</sup> A „vertikális” közvetlen hatály fennállása eseteinek klasszikus megfogalmazásáért lásd: 1990. július 12-i Foster kontra British Gas ítélet, C-188/89, EU:C:1990:313. Lásd újabban: 2017. október 10-i Farrell ítélet, C-413/15, EU:C:2017:745; a Farrel ügyre vonatkozó indítványom (EU:C:2017:492).

<sup>24</sup> 2015. március 17-i AKT-ítélet, C-533/13, EU:C:2015:173, 23. és 32. pont.

kölcsönvevő vállalkozáshoz.) A nemzeti bíróságnak tehát az irányelvben megfogalmazott ismérvek túllépése *nélkül* meg kell vizsgálnia – a nemzeti jogi szabályozási kerettel összefüggésben és az egyes ügyek körülményeinek figyelembevételével –, hogy az egymást követő kikölcsönzések révén megkerülik-e az irányelv *bármelyik* rendelkezését.

59. A nemzeti bíróságnak tehát – annak vizsgálata során, hogy tiszteletben tartják-e a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésében meghatározott kötelezettséget – az 5. cikk (1) bekezdésében rögzített „munka- és foglalkoztatási feltételek” tekintetében történő egyenlő bánásmód elve mellett a kölcsönzött munkavállalók állandó álláshoz történő hozzáférését elősegítő, a 6. cikk (1) és (2) bekezdéséhez hasonló rendelkezéseket is szem előtt kell tartania.

60. Ezen a ponton hasznos megvizsgálni a Bíróság által a Sciotto ítéletben<sup>25</sup> kifejtett azon indokolást, amelyre JH jelentős mértékben támaszkodott.

61. Martina Sciotto balett-táncosként állt a Fondazione Teatro dell’Opera di Roma alkalmazásában több, határozott időre szóló szerződés alapján, amelyeket a 2007-től 2011-ig tartó időszakra tervezett különböző művészeti előadások keretében újítottak meg. A munkaszerződéseiből nem tűnt ki olyan, munkaszervezéssel vagy produkcióval összefüggő különleges technikai igény, amely igazolta volna határozatlan időre szóló szerződés helyett határozott időre szóló szerződések alkalmazását. Martina Sciotto ezért kérte a bíróságtól, hogy állapítsa meg az említett szerződésekben kikötött határozott idő jogellenességét, munkaviszonyát minősítse át határozatlan idejű szerződéssé, és rendelje el az őt ért kár megtérítését.

62. Abban az ügyben az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás képezte az irányadó uniós jogot. E keretmegállapodás 5. szakasza konkrét rendelkezéseket vezetett be az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében.<sup>26</sup> Ahogyan azt a Bíróság kifejezetten megjegyezte, „a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében *kötelezi* a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés *tényleges és kötelező elfogadására*, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra [...] vonatkozik.”<sup>27</sup> A Bíróság emlékeztetett arra, hogy „az »objektív okok« fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott, konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből”<sup>28</sup>.

25 2018. október 25-i ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859 (a továbbiakban: Sciotto).

26 Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja úgy szól, hogy „[a]z egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet: a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok; b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama; c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma”.

27 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 32. pont, kiemelés tőlem.

28 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859. 39. pont.



63. A fenti jogalkotási és ítélkezési gyakorlatbeli háttér mellett a Bíróság megállapította, hogy „nem összeegyeztethető [e] követelményekkel az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak *általános és absztrakt jelleggel* engedélyezi az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását. Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Egy ilyen rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a [az 1999/70 irányelv mellékletét képező, határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] céljával és hatékony érvényesülésével”<sup>29</sup>.

64. Ennek megfelelően a Bíróság megállapította, hogy az 5. szakaszt akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkaviszonyokat szabályozó és az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását egy konkrét időpontot meghaladó munkaviszony esetében a határozott időre szóló szerződésnek határozatlan időre szóló szerződéssé való automatikus átalakításával szankcionáló szabályok nem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában, amennyiben a belső jogrendben nincs egyetlen más hatékony intézkedés sem az ezen ágazatban megállapított jogsértések szankcionálására.<sup>30</sup>

65. JH az írásbeli észrevételeiben azzal érvelt, hogy a Sciotto ítélet *úgy, ahogy van, átültethető* a jelen ügyre.

66. Elutasítom ezt az érvet. Egyértelmű, hogy a Sciotto ügy kimenetele olyan uniós jogi rendelkezésből ered, amely természetét illetően eltér a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésétől.<sup>31</sup> Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza tehát *konkrét kötelezettségeket* határoz meg az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében. A 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése *általános kötelezettségként* határozza meg az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozását. Mivel pedig a 2008/104 irányelv kizárólag minimum követelményeket rögzít, nem olvashatók ki belőle olyan részletes és konkrét kötelezettségek – köztük az egymást követő munkaszerződések teljes maximális időtartama vagy az ilyen szerződések megújításainak (maximális) száma – az irányelvbe, amelyek az 1999/70 irányelv mellékletét képező, határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza által kifejezetten rögzített kötelezettségekhez hasonlók.

67. Ezzel együtt a Bíróság által a Sciotto ítéletben kifejtett indoklás azon szövegrészeire is érdemes emlékeztetni, amelyek általánosabb jellegűek. Így a Bíróság kihangsúlyozta, hogy „amikor az uniós jog nem ír elő különös szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és visszatartónak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a [a szóban forgó uniós jogi rendelkezés] alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését. [...] [H]a egymást követő, [határozott idejű] munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket”<sup>32</sup>. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint „a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére az EUSZ 4. cikk szerinti azon feladatuk fényében, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség

29 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

30 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 72. pont, valamint a rendelkező rész.

31 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából az is kiténik, hogy az 1999/70 irányelv és a 2008/104 irányelv hatálya különböző. Egy munkaerő-kölcsönző vállalkozás által egy kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaviszonyai tehát nem tartoznak az 1999/70 irányelv hatálya alá. Lásd: 2013. április 11-i Della Rocca ítélet, C-290/12, EU:C:2013:235, 42. pont.

32 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 64. és 65. pont.



teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is”<sup>33</sup>. A Bíróság ennek alapján megállapította, hogy „az eljáró bíróságnak, amikor egymást követő, határozott idejű munkaszerződések *visszaélészerű alkalmazására* került sor, a *lehető legteljesebb mértékig* úgy kell értelmeznie és alkalmaznia a nemzeti jog releváns rendelkezéseit, hogy e visszaélés megfelelő szankcionálása és az uniós jog megsértése következményeinek megszüntetése is lehetséges legyen”<sup>34</sup>.

68. Arra is emlékeztetek, hogy a nagytanács a Pfeiffer ítéletben<sup>35</sup> hasznos iránymutatást adott a nemzeti bíróságoknak azzal kapcsolatban, hogy mi a helyes megközelítés akkor, ha azt kell vizsgálni, hogy egy irányelv közvetlen hatállyal rendelkező valamely rendelkezése milyen hatást fejt ki egy magánszemélyek között folyamatban lévő jogvita kontextusában.

69. Közelebbről tehát, „[jóllehet] a nemzeti jognak megfelelő értelmezés [uniós] jogban előírt elve leginkább a szóban forgó irányelv átültetésére hozott belső rendelkezéseket érinti, az elv nem korlátozódik a rendelkezések magyarázatára, hanem a tagállami bíróság a nemzeti jogrendszer egészét köteles figyelembe venni annak eldöntéséhez, hogy az nem vezet-e az irányelvben meghatározottal ellentétes célokhoz”<sup>36</sup>. Röviden összefoglalva, „a szöveghű értelmezés elvének feltétele, hogy az alapügyben eljáró bíróság hatáskörében tegyen meg mindent, hogy figyelembe véve a nemzeti jogrend valamennyi szabályát, a [szóban forgó irányelv] teljes mértékben érvényesülhessen”<sup>37</sup>.

70. Ha a fenti megfontolásokat megfelelően alkalmazzuk a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének hatálya alá tartozó ügyre, azokból az következik, hogy i. a 2008/104 irányelvben megfogalmazott ismérveken belül a tagállamoknak kell gondoskodniuk arról, hogy a nemzeti jogrendszerük a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyok ideiglenes jellegének megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések alkalmazásának megakadályozása céljából az uniós jog teljes körű érvényesülésének biztosítását megfelelően szolgáló intézkedéseket tartalmazzon; és ii. az uniós jognak megfelelő értelmezés elve megköveteli, hogy a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörében tegyen meg mindent, hogy figyelembe véve a nemzeti jogrend valamennyi szabályát, a 2008/104 irányelv teljes mértékben érvényesülhessen a szóban forgó visszaélés szankcionálása és az uniós jogsértések következményeinek megszüntetése révén.

71. A fenti megfontolások tükrében arra a következtetésre jutok, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely: a) nem ír elő korlátozásokat a munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzései tekintetében, b) a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés igénybevételének jogszerűségét nem teszi az igénybevétel technikai, termelési, szervezeti vagy helyettesítéssel összefüggő okainak megjelölésétől függővé, és c) nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás termelésből eredő saját szükségletei ideiglenes jellegének követelményét az ilyen jellegű munkaszerződés igénybevétele jogszerűségének feltételeként.

72. Ugyanakkor a 2008/104 irányelv rendelkezéseinek lényegét kerülik meg, és az ilyen jellegű munkaviszony visszaélészerű alkalmazásának minősülnek az ugyanazon munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő olyan kikölcsönzései, amelyek együttesen meghaladják az észszerűen „ideiglenesnek” tekinthető időtartamot, és amelyek nem kapcsolódnak a

33 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 67. pont; 2004. október 5-i Pfeiffer és társai kontra Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhüt eV ítélet (a továbbiakban: Pfeiffer ítélet), C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 67. pont.

34 2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 69. pont (kiemelés tőlem).

35 2004. október 5-i Pfeiffer ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 107–119. pont.

36 2004. október 5-i Pfeiffer ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 115. pont.

37 2004. október 5-i Pfeiffer ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 118. pont. Lásd még: Szpunar főtanácsnok a 2008/104 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével kapcsolatos AKT ügyre vonatkozó indítványa, C-533/13, EU:C:2014:2392, 134. pont. Szpunar főtanácsnok az említett indítvány 135. pontjában kiemelte, hogy a 2008/104 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését átültető rendelkezések hiánya nem akadályozza a kérdést előterjesztő nemzeti bíróságot abban, hogy a belső jog egészét figyelembe véve vizsgálja, hogy létezik-e olyan értelmezés, amely az uniós joggal összeegyeztethető megoldáshoz vezet.

kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző közötti határozatlan időre szóló munkaszerződéshez. A nemzeti bíróság feladata, hogy értékelje e körülményeket. Az egymást követő kikölcsönzések visszaélészerű alkalmazása esetén a kérdést előterjesztő bíróságnak a jóhiszemű együttműködés kötelezettsége és az uniós jognak megfelelő értelmezés elve alapján mindent meg kell tennie – amire a nemzeti jog szabályainak egészére tekintettel hatáskörrel rendelkezik – a 2008/104 irányelv teljes körű érvényesülésének a szóban forgó visszaélés szankcionálása és az uniós jogsértés következményei megszüntetése révén történő biztosítása érdekében.

## Véggövetkeztetés

73. Azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Tribunale ordinario di Brescia (bresciai bíróság, Olaszország) által feltett kérdésre a következőképpen válaszoljon:

- A 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely: a) nem ír elő korlátozásokat a munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzései tekintetében, b) a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés igénybevételének jogszerűségét nem teszi az igénybevétel technikai, termelési, szervezeti vagy helyettesítéssel összefüggő okainak megjelölésétől függővé, és c) nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás termelésből eredő saját szükségletei ideiglenes jellegének követelményét az ilyen jellegű munkaszerződés igénybevétele jogszerűségének feltételeként.
- A 2008/104 irányelv rendelkezéseinek lényegét kerülik meg, és az ilyen jellegű munkaviszony visszaélészerű alkalmazásának minősülnek az azonos munkavállaló azonos kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő olyan kikölcsönzései, amelyek együttesen meghaladják az észszerűen „ideiglenesnek” tekinthető időtartamot, és amelyek nem kapcsolódnak a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző közötti határozatlan időre szóló munkaszerződéshez. A nemzeti bíróság feladata, hogy ellenőrizze, felmerülnek-e ezek a körülmények az adott ügyben.
- Az egymást követő kikölcsönzések visszaélészerű alkalmazása esetén a kérdést előterjesztő bíróságnak a jóhiszemű együttműködés kötelezettsége és az uniós jognak megfelelő értelmezés elve alapján mindent meg kell tennie – amire a nemzeti jog szabályainak egészére tekintettel hatáskörrel rendelkezik – a 2008/104 irányelv teljes körű érvényesülésének a szóban forgó visszaélés szankcionálása és az uniós jogsértés következményei megszüntetése révén történő biztosítása érdekében.