



Határozatok Tára

EVGENI TANCHEV
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. szeptember 9.¹

C-232/20. sz. ügy

NP

kontra

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

(a Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg [berlin-brandenburgi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az »ideiglenes« kifejezés 2008/104/EK irányelv 1. cikke szerinti jelentése – A 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése – A kölcsönzött munkavállalónak egy kölcsönvevő vállalkozáshoz való kikölcsönzése meghatározott időpont előtti időtartamaira való hivatkozást kizáró átmeneti rendelkezés – A kölcsönzött munkavállalók kölcsönvevő vállalkozásokhoz történő kikölcsönzésére vonatkozó maximális időtartamot bevezető tagállami rendelkezés – A kölcsönzött munkavállaló határozatlan idejű munkaszerződéshez való joga a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása esetén”

1. A Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg (berlin-brandenburgi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország; a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) által benyújtott jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv² értelmezésére vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság lényegében az alábbi négy kérdés tisztázását kéri.

2. Először is, a 2008/104/EK irányelv 1. cikkében szereplő „ideiglenes” kifejezés csak a kölcsönzött munkavállalónak egy kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzése időtartamára vonatkozik, vagy az „ideiglenes” szó az elvégzendő munka jellegével is összefügg, így sem az állandó munkakörben, sem a nem helyettesítési céllal történő foglalkoztatás (a továbbiakban: helyettesítés) nem minősülhet „ideiglenesnek”?

3. Másodsor, összeegyeztethető-e az uniós joggal az, ha valamely tagállam, a jelen esetben Németország, olyan maximális időtartamot vezet be, amelyen túl a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzése nem tekinthető ideiglenesnek, ezzel egyidejűleg azonban megakadályozza, hogy a kölcsönzött munkavállaló egy meghatározott időtartamot megelőző kikölcsönzési

¹ Eredeti nyelv: angol.

² HL 2008. L 327., 9. o. Lásd korábban: 2013. április 11-i Della Rocca ítélet (C-290/12, EU:C:2013:235); 2015. március 17-i AKT ítélet (C-533/13, EU:C:2015:173); 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet (C-216/15, EU:C:2016:883); 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823); 2021. június 3-i TEAM POWER EUROPE ítélet (C-784/19, EU:C:2021:427); és a Manpower Lit ügyre vonatkozó indítványom (C-948/19, EU:C:2021:624) (az ügyben még nem hoztak ítéletet). Lásd még: a Törvényszék 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítélete (T-713/14, EU:T:2016:727).

időtartamokra hivatkozzanak a kikölcsönzésre vonatkozó maximális időtartam túllépésének megállapítása érdekében, különösen, ha az ilyen időtartamok kizárása azt jelenti, hogy a kölcsönvevő vállalkozás tiszteletben tartotta a maximális kikölcsönzési időtartamot?

4. Harmadszor, a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az uniós jog által biztosított jogorvoslatként a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló között létrejön-e határozatlan idejű munkaszerződés, ha megállapítást nyer, hogy a kölcsönzött munkavállalót ugyanahhoz a kölcsönvevő vállalkozáshoz a 2008/104 irányelv rendelkezéseinek megkerülése céljából, ezen irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összeegyeztethetetlen módon egymást követően kikölcsönözték („a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása”).

5. Negyedszer, a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a maximális kikölcsönzési időtartamnak egyébiránt a német jogban szabályozott kiterjesztése a 2008/104 irányelv alapján átengedhető-e a kollektív szerződés feleinek. Az e kérdésre adott igenlő válasz esetén: vonatkozik-e ez olyan kollektív szerződéses partnerekre is, amelyek jogköre nem az érintett kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára, hanem a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki?

6. Arra a következtetésre jutottam, hogy bár a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében szereplő „ideiglenes” kifejezés azt jelenti, hogy valami „csak korlátozott ideig tart”, „nem állandó”,³ ez csupán az érintett kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzési időtartamára vonatkozik, nem pedig arra a munkakörre, amelyben foglalkoztatják, így az állandó munkakörök, és az olyan munkakör, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be, nem esik automatikusan kívül a 2008/104 irányelv hatályán. Mindazonáltal figyelembe kell venni a munka jellegét, ideértve azt is, hogy azt vajon állandó vagy nem állandó munkakörben végzik, annak meghatározása érdekében, hogy a kölcsönzött munkavállalók ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás számára történő, egymást követő kikölcsönzése objektív módon magyarázható-e⁴ annak érdekében, hogy ne minősüljön visszaélészerű munkaerő-kölcsönzésnek, megsértve ezzel a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdését.⁵

7. A 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével ellentétes továbbá az olyan tagállami szabályozás, amely kifejezetten kizárja a valamely meghatározott időpontot megelőző, de a 2008/104 irányelv végrehajtására előírt időpontot követő kikölcsönzési időtartamok figyelembevételét – amely kizárás releváns a visszaélészerű munkaerő-kölcsönzés megállapítása szempontjából –, ha az lerövidíti a kikölcsönzési időtartam hosszát, amelyre a kölcsönzött munkavállaló egyébként hivatkozhatna. Két magánszemély közötti horizontális jogvita keretében azonban az ilyen kizárást előíró tagállami jogszabályok alkalmazása csak akkor mellőzhető, ha ez nem igényli az érintett tagállami jog *contra legem* értelmezését, amiről a kérdést előterjesztő bíróságnak kell döntenie.⁶

8. Mindemellett az uniós jog a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazásának orvoslásaként nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti határozatlan idejű munkaszerződés létrejöttét.⁷

³ Amint azt Sharpston főtanácsnok a KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ügyre vonatkozó indítványának (C-681/18, EU:C:2020:300) 51. pontjában megállapította.

⁴ KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 71. pont).

⁵ Lásd a lenti 36–55. pontot.

⁶ Lásd a lenti 56–67. pontot.

⁷ Lásd a lenti 68–72. pontot.

9. Végül, figyelemmel arra az állandó szabályra, amely szerint a munkajogi uniós irányelvek rendelkezéseit nemcsak jogalkotás útján, hanem általánosan alkalmazandó kollektív szerződések révén is végre lehet hajtani,⁸ a német jogban előírt, a személyenkénti maximális kikölcsönzési időtartam kiterjesztése átengedhető az olyan kollektív szerződés feleinek, amely kizárólag a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki. Mindazonáltal a 7. pontban leírt korlátozás az ilyen szerződésekre is alkalmazandó.

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

10. A 2008/104 irányelv 1. cikke a „Hatály” címet viseli. Az 1. cikk (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv a munkaező-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.”

B. A német jog

11. A Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (a munkaező-kölcsönzésről szóló német törvény, a továbbiakban: AÜG) 2011. december 1. és 2017. március 31. között hatályos változata 1. §-a (1) bekezdésének második mondata úgy rendelkezett, hogy „a munkavállalók kölcsönvevő vállalkozások részére történő kikölcsönzése ideiglenes jellegű”.

12. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint 2017 áprilisáig e rendelkezés megsértését nem követte konkrét szankció,⁹ az AÜG 9. §-a ugyanakkor érvénytelennek nyilvánította többek között a munkaező-kölcsönzők és a kölcsönvevő vállalkozások, valamint a munkaező-kölcsönzők és a kölcsönzött munkavállalók közötti szerződéseket, ha a munkaező-kölcsönző nem rendelkezett az AÜG szerint szükséges engedéllyel. Az AÜG 10. §-a hozzátette, hogy ebben az esetben úgy kell tekinteni, hogy munkaviszony jött létre a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló között.

13. A 2017. február 21-i Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (a munkaező-kölcsönzésről szóló törvény és egyéb törvények módosításáról szóló törvény) 2017. április 1-jei hatállyal módosította az AÜG-t. Az AÜG 1. §-ába egy új (1b) bekezdést illesztettek be, amely a következőket írja elő:

„A munkaező-kölcsönző ugyanazon kölcsönzött munkavállalót nem kölcsönözheti ki ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz 18 egymást követő hónapnál hosszabb időtartamra; a kölcsönvevő vállalkozás ugyanazon kölcsönzött munkavállalót nem foglalkoztathatja 18 egymást követő hónapnál hosszabb ideig. Az ugyanazon vagy másik munkaező-kölcsönző általi korábbi kikölcsönzések időtartamát teljes mértékben be kell számítani, ha a kikölcsönzések között legfeljebb három hónap telt el. Az igénybevétel szerinti ágazat kollektív szerződést kötő felek kollektív szerződésében az első mondatban megjelölttől eltérő maximális kikölcsönzési időtartam

⁸ Például Szpunar főtanácsnok AKT ügyre vonatkozó indítványa (C-533/13, EU:C:2014:2392, 72. pont).

⁹ Ezt azonban Németország vitatja az írásbeli észrevételeiben.

határozható meg. [...] Az igénybevétel szerinti ágazat kollektív szerződéses feleinek kollektív szerződése alapján létrejött üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben az első mondatban megjelölttől eltérő maximális kikölcsönzési időtartam határozható meg. [...]"

14. Az AÜG 9. §-ának (1) bekezdésébe egy 1b. pontot illesztettek be, amelynek értelmében:

„Érvénytelenek:

1b. A munkaező-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződések a kikölcsönzésnek az 1. § (1b) bekezdése szerinti megengedett maximális időtartamának túllépése esetén, kivéve, ha a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés megengedett maximális időtartamának túllépését követő egy hónapon belül írásban nyilatkozik a munkaező-kölcsönzőnek vagy a kölcsönvevő vállalkozásnak arról, hogy fenntartja a munkaező-kölcsönzővel kötött munkaszerződését,

[...]"

15. Az AÜG 10. §-a (1) bekezdésének első mondata az érvénytelenség jogkövetkezményét immár a következőképpen szabályozza:

„Amennyiben a munkaező-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló közötti szerződés a 9. § szerint érvénytelen, úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló között – a tevékenység kezdetének a kölcsönvevő vállalkozás és a munkaező-kölcsönző által meghatározott időpontjában – munkaszerződés jött létre; amennyiben az érvénytelenség csak a kölcsönvevő vállalkozásnál végzett tevékenység megkezdését követően következik be, a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaviszony az érvénytelenség bekövetkeztével tekintendő létrejöttnek [...]"

16. Az AÜG 19. §-ának (2) bekezdése egy átmeneti rendelkezést tartalmaz (a továbbiakban: átmeneti rendelkezés):

„A kikölcsönzés 2017. április 1-je előtti időtartama az 1. § (1b) bekezdése szerinti maximális kikölcsönzési időtartam számítása során [...] nem vehető figyelembe.”

17. A „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017” (A berlini és brandenburgi fém- és villamos iparban történő munkaező-kölcsönzésre és ideiglenes munkavégzésre vonatkozó, 2017. június 1-jei kollektív szerződés) kifejezetten hivatkozik az AÜG 1. §-a (1b) bekezdésének eltérést engedő rendelkezésére. Az átmeneti rendelkezése értelmében az üzemi megállapodással nem rendelkező vállalkozások esetében a munkáltatónak és az üzemi tanácsnak meg kell állapodnia a kikölcsönzés maximális időtartamában. Megállapodás hiányában 2017. június 1-jétől 36 hónapos maximális kikölcsönzési időtartam alkalmazandó.

18. Az alperes berlini üzeme tekintetében nem áll fenn üzemi megállapodás. A vállalkozás szintjén egy 2017. szeptember 20-i (az alperes és a központi üzemi tanács által kötött) kiegészítő központi üzemi megállapodás úgy rendelkezik, hogy a termelésben a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzésének maximális időtartama nem haladhatja meg a 36 hónapot. A 2017. április 1-jén már foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók esetében a kikölcsönzésnek csak a 2017. április 1-jétől számított időtartamát kell ilyenként beszámítani ebbe az időtartamba.

II. A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19. NP felperest (a továbbiakban: felperes) 2014. szeptember 1. óta egy munkaerő-kölcsönzőnél foglalkoztatták 9,36 eurós órabérért.¹⁰ A munkaviszonyt kezdetben két alkalommal, egy-egy éves határozott időtartamra létesítették, ezt követően pedig határozatlan idejűvé vált. A felperes kikölcsönzéseit 56 hónapos időtartam alatt 18 alkalommal meghosszabbították.

20. Egy, a felperes és a munkaerő-kölcsönző közötti munkaszerződést kiegészítő megállapodásban rögzítették, hogy a felperesnek D. kölcsönvevő vállalkozás (a továbbiakban: alperes) berlini autóiipari üzemében kell munkát végeznie fémipari munkásként. Az ott elvégzendő motorgyártási műveleteket e megállapodásban pontosan meghatározták. A felperes munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződése szerint a munkaviszonyára alkalmazni kellett bizonyos, a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződéseket.

21. A felperest 2014. szeptember 1-jétől 2019. május 31-ig kizárólag az alperes kölcsönvevő vállalkozáshoz kölcsönözték ki. A felperes folyamatosan a motorgyártás területén végzett munkát. Helyettesítést nem látott el. Ezen időtartamot csak két hónapra szakították meg (2016. április 21-től 2016. június 20-ig), mialatt a felperes szülői szabadságot vett igénybe.

22. A 2019. június 27-én az Arbeitsgericht Berlinnél (berlini munkaügyi bíróság, Németország) indított keresettel a felperes annak megállapítását kérte, hogy a felek között a vagylagosan megjelölt időpontok egyikétől munkaviszony áll fenn.¹¹

23. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat megállapítja, hogy a felperes első fokon többek között arra hivatkozott, hogy az alpereshez történő kikölcsönzése többé nem minősülhet „ideiglenesnek”, és az AÜG 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt átmeneti rendelkezés sérti az uniós jogot.

24. Az alperes azt az álláspontot képviselte, hogy 2017. április 1-jével a jogalkotó egyértelművé tette az „ideiglenes” kritériumot. Ettől az időponttól a releváns kollektív szerződésekkel el lehet térni a kikölcsönzés 18 hónapos maximális időtartamától. Továbbá a 2017. szeptember 20-i központi üzemi megállapodásban előírt 36 hónapos maximális kikölcsönzési időtartamot nem lépték túl, mivel csak a 2017. április 1-jétől számított időtartamok vehetők figyelembe.

25. Az Arbeitsgericht Berlin (berlini munkaügyi bíróság) 2019. október 8-i ítéletében osztotta az alperes jogi álláspontját.

26. 2019. november 22-én fellebbezést nyújtottak be a kérdést előterjesztő bírósághoz. E bíróság a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:

„1) Valamely kölcsönzött munkavállalónak egy kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzése már akkor nem tekinthető »ideiglenesnek« a [2008/104 irányelv] 1. cikke értelmében, ha a foglalkoztatás olyan állandó munkakörben történik, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be?

¹⁰ A felperes írásbeli észrevételei szerint. Ugyanezen írásbeli észrevételek szerint a berlini fémipari ágazatra alkalmazandó releváns kollektív szerződés 15,50 eurós órabért ír elő.

¹¹ 2015. szeptember 1-jétől, másodlagosan 2016. március 1-jétől, harmadlagosan 2016. november 1-jétől, negyedlegesen 2018. október 1-jétől, ötödlegesen pedig 2019. május 1-jétől.

- 2) Valamely kölcsönzött munkavállaló 55 hónapos időtartamra történő kikölcsönzése nem tekinthető »ideiglenesnek« a [2008/104 irányelv] 1. cikke értelmében?

Az 1) és/vagy 2) kérdésre adott igenlő válasz esetén a következő további kérdések merülnek fel:

- 3.1) Akkor is fennáll-e a kölcsönzött munkavállaló számára az ahhoz való jog, hogy a kölcsönvevő vállalkozással munkaviszonyt létesítsen, ha a nemzeti jog a 2017. április 1-je előtti időszakra vonatkozóan nem ír elő ilyen szankciót?
- 3.2) Ellentétes-e a [2008/104 irányelv] 1. cikkével az [AÜG] 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt nemzeti rendelkezés, ha először 2017. április 1-jétől ír elő a kikölcsönzésre vonatkozó, személyenkénti 18 hónapos maximális időtartamot, a kikölcsönzés korábbi időtartamát azonban kifejezetten figyelmen kívül hagyja, ha a korábbi időtartam figyelembevétele esetén a kikölcsönzés nem minősülne ideiglenesnek?
- 3.3) Átengedhető-e a személyenkénti maximális időtartam kiterjesztése a kollektív szerződés feleinek? Az e kérdésre adott igenlő válasz esetén: vonatkozik-e ez olyan kollektív szerződéses partnerekre is, amelyek jogköre nem az érintett kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára, hanem a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki?”

27. Írásbeli észrevételeket a felperes, az alperes, a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, valamint az Európai Bizottság nyújtott be a Bírósághoz. Tárgyalás megtartására nem került sor.

III. Előzetes észrevételek

28. Először is meg kell állapítani, hogy az előterjesztett kérdések a 2008/104 irányelv 1. cikke értelmében vett „ideiglenesen” szó értelmezésére hivatkoznak, holott ezen irányelv 1. cikke „a kölcsönvevő vállalkozásoknál való *ideiglenes* [...] munkavégzésre” történő kikölcsönzésről rendelkezik (kiemelés tőlem).¹² Az alább kifejtett okokból e kérdések átfogalmazását javaslom. Azokban az „ideiglenesen” határozószó helyébe az „ideiglenes” melléknév lép.

29. Másodszor arra is figyelemmel kell lenni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatát 2020. május 13-án, a Bíróság KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ügyben 2020. október 14-én hozott ítéletét (a továbbiakban: KG ítélet) megelőzően küldte meg.¹³ Ezen ítélet pontosan azokkal a kérdésekkel foglalkozott, amelyek a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróságot is foglalkoztatják; nevezetesen i. milyen jogkövetkezménnyel járnak a kölcsönzött munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál olyan munkakörben történő több, egymást követő kikölcsönzései, amelyet nem helyettesítési céllal tölt be, és ii. a felperes kölcsönzött munkavállaló a 2008/104 irányelv alapján jogosult volt-e arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása esetén a kölcsönvevő vállalkozással határozatlan idejű munkaszerződés létrejöttét állapítsák meg?

30. A KG ítélet tárgyát képező jogvitát ugyanakkor úgy értelmezték, mint amely a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével, nem pedig ezen irányelv 1. cikkével volt kapcsolatos; az írásbeli észrevételekben az említett irányelv 5. cikkének (5) bekezdésére

¹² Lásd a lenti 21. lábjegyzetben a nyelvi változatok tanulmányozását.

¹³ C-681/18, EU:C:2020:823.

vonatkozó érvek szerepeltek, habár az előterjesztett kérdések nem irányultak e rendelkezés értelmezésére. Figyelemmel az alapeljárás tárgyát képező jogvita és a KG ítéletben a Bíróság vizsgálatának tárgyát képező jogvita közötti hasonlóságokra, a jelen ügyben felmerült kérdéseket az említett ítélet vagy rendezte bizonyos fokig, vagy legalábbis lefektette azokat az alapokat, amelyek alapján az alapeljárásban szereplő jogvita megoldható. A jelen indítvány ezért alapvetően a Bíróság KG ítéletben tett megállapításaira támaszkodik.

31. Harmadszor, és ebből következően, az első két előterjesztett kérdés megválaszolása során a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdését ezen irányelv 1. cikkével összefüggésben kell értelmezni. Amint arra a francia kormány az írásbeli észrevételeiben rámutatott, az ügyiratokból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem kéri a 2008/104 irányelv 1. cikkében szereplő „ideiglenes” szó értelmezése révén annak megerősítését, hogy a felperes ezen irányelv hatálya alá tartozik-e. A kérdést előterjesztő bíróság sokkal inkább azt kérdezi, hogy az egymást követő határozott idejű szerződések ugyanazon kölcsönvevő vállalkozással az ideiglenes foglalkoztatás visszaélészerű alkalmazásának minősülnek-e, mivel a felperes hivatkozása szerint a szerződésének 18 alkalommal történő meghosszabbítása egy 56 hónapos időtartamon belül visszaélészerű alkalmazásnak tekintendő.

32. A francia kormány az írásbeli észrevételeiben arra is felhívta a figyelmet, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében „a Bíróság annak érdekében, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság részére hasznos választ adjon, figyelembe veheti az uniós jog olyan rendelkezéseit is, amelyekre a nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekben nem hivatkozott”.¹⁴ Ezért adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket.¹⁵

33. Ezért az 1. és a 2. kérdésnek az alábbi egyetlen kérdéssé történő átfogalmazását javaslom:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének az ezen irányelv 1. cikkében szereplő »ideiglenes« szóval összefüggésben értelmezett első mondatát, hogy az kizárja a kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz egy 55 hónapot meghaladó időtartam során, az említett irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó egymást követő kikölcsönzések útján történő kikölcsönzését, ha a foglalkoztatás olyan állandó munkakörben történik, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be?”

34. A 3.1 és 3.2 kérdés egyaránt a német jog 2017. április 1-jétől hatályos módosításaira vonatkozik. Az egyik módosítás egy maximális kikölcsönzési időtartam bevezetéséről rendelkezik, amelynek túllépése esetén a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása megállapításának van helye (lásd a fenti 13. pontot), a másik

¹⁴ 2013. február 28-i Petersen ítélet (C-544/11, EU:C:2013:124, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 2016. február 4-i Baudinet és társai ítélet (C-194/15, nem tették közzé, EU:C:2016:81, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Amint azt a 2008/104 irányelvet érintő Manpower Lit ügyre (C-948/19, EU:C:2021:624) vonatkozó indítványom 45. pontjában említettem, az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon.

¹⁵ Uo., 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Hasonlóképpen lásd: KG ítélet, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

módosítás pedig az ilyen jogsértés jogkövetkezményét szabályozza (lásd a fenti 14. és 15. pontot). Ezért logikusabbnak tűnik megfordítani a kérdések sorrendjét, és azokat a következők szerint egyszerűbben feltenni:

- „2) Összhangban áll-e a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével az olyan tagállami szabályozás, amely 2017. április 1-jétől az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzésre vonatkozó 18 hónapos maximális időtartamot ír elő, a kikölcsönzés korábbi időtartamait azonban kifejezetten figyelmen kívül hagyja annak megállapítása során, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést visszaélészerűen alkalmazták-e, ha a 2017. április 1-jét megelőző időtartamok figyelembevételére esetén a kikölcsönzés nem minősülne ideiglenesnek?
- 3) A második kérdésre adott nemleges válasz esetén a 2008/104 irányelv alapján fennáll-e a kölcsönzött munkavállaló számára az ahhoz való jog, hogy a kölcsönvevő vállalkozással határozatlan idejű munkaviszonyt létesítsen, ha az említett irányelv 5. cikkének (5) bekezdése értelmében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása megállapítást nyer?”¹⁶

35. A 3.3 kérdés nem igényel változtatást, az lehet negyedik kérdés.

IV. Az átfogalmazott kérdésekre adandó válaszok

A. Az első kérdésre adandó válasz

36. Az első kérdésre a következő választ kell adni:

„Annak megállapítása során, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének az ezen irányelv 1. cikkében szereplő »ideiglenes« szóval összhangban értelmezett első mondata kizárja-e a kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz egy 55 hónapot meghaladó időtartam során történő kikölcsönzését, ha a foglalkoztatás olyan állandó munkakörben történik, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be, a tagállami bíróság uniós jogi szempontból a következő értékelést köteles elvégezni:

- i. A kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz történő egymást követő kikölcsönzései olyan tevékenységi időt tesznek-e ki, amelyet a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében többé nem lehet észszerűen a kölcsönvevő vállalkozásnál való »ideiglenes [...] munkavégzésre« történő kikölcsönzésnek tekinteni?
- ii. Szolgáltattak-e bármilyen objektív magyarázatot arra vonatkozóan, hogy a kölcsönvevő vállalkozás miért döntött több egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződés alkalmazása mellett?
- iii. Megkerülték-e a 2008/104 irányelv valamely rendelkezését?

¹⁶ Az előterjesztett kérdés a „rendeltetésellenes használat” kifejezést használja. E kifejezés helyett itt a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének szövegével összhangban álló, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéssel való „visszaélés” szót használok.

iv. Mindezen tényezők mérlegelésével és az eset összes körülményeinek figyelembevételével a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összeegyeztethetetlen módon az egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződésekkel egy (határozatlan idejű) munkaviszonyt kívántak-e leplezni?”

1. Az „ideiglenes” szó jelentése

37. Amint azt Szpunar főtanácsnok az AKT ügyre vonatkozó indítványában kiemelte, a 2008/104 irányelv „nem határozza meg a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzés fogalmát, és nem sorolja fel azokat az eseteket sem, amikor indokolt e foglalkoztatási forma igénybevétele. A (12) preambulumbekzdés ugyanakkor arra hivatkozik, hogy az irányelv tiszteletben tartja a munkaerőpiacok különbözőségét.”¹⁷ A tagállamok jelentős mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek annak megállapítására, hogy mely esetekben indokolt a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés,¹⁸ a 2008/104 irányelv ugyanis „csak minimumkövetelmények bevezetését” írja elő.¹⁹

38. Habár a 2008/104 irányelv 1. cikkében szereplő „ideiglenes” kifejezést tágan kell értelmezni annak érdekében, hogy ne veszélyeztesse az irányelv célkitűzésének megvalósítását, és ne sértse az irányelv hatékony érvényesülését az irányelv hatályának túlzott és indokolatlan módon történő korlátozásával,²⁰ a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a szó szerinti értelmezése alapján a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének időtartamára utal, nem pedig arra a munkakörre, amelyben foglalkoztatják.

39. Az 1. cikk (1) bekezdése olyan kölcsönzött munkavállalókra vonatkozik, akiket kölcsönvevő vállalkozásnál való „ideiglenes [...] munkavégzésre” kölcsönöznek ki.²¹ Más szóval, és amint azt a Bizottság az írásbeli észrevételeiben állítja, e megfogalmazás azt sugallja, hogy a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás közötti munkaviszony az, amely ideiglenes, nem pedig a munkakör, amelyben a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatják, az irányelvben ugyanis nem esik szó a munka jellegéről, és így semmi nem utal arra, hogy a munkakör, amelyben a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatják, ne lehetne állandó. Azonos következtetés vonható le az irányelv 3. cikke (1) bekezdése a), b), c) és e) pontjának szó szerinti értelmezéséből is, amely rendelkezések a munkavállaló, a munkaerő-kölcsönző, a kölcsönzött munkavállaló és a kikölcsönzés fogalmakat

¹⁷ C-533/13, EU:C:2014:2392, 113. pont.

¹⁸ Lásd: *uo.*, 114. pont.

¹⁹ KG ítélet, 41. pont.

²⁰ A Bíróság ezt a következtetést a 2008/104 irányelv értelmében vett „munkavállaló” fogalmának jelentése vonatkozásában vonta le. Lásd: 2016. november 17-i *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883, 36. pont). A *Manpower Lit* ügyre vonatkozó indítványomban (C-948/19, EU:C:2021:624, 71. pont) ugyanezen okból támogatom a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének tag értelmezését „gazdasági tevékenység” folytatása esetén.

²¹ Az „ideiglenes munkavégzés” kifejezés a 2008/104 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének más nyelvi változataiban is megjelenik. Lásd például: a francia változatban „afin de travailler de manière temporaire”; a bolgár változatban „на временна работа”; a német változatban „um vorübergehend [...] zu arbeiten”; a spanyol változatban „a fin de trabajar de manera temporal”; az olasz változatban „per lavorare temporaneamente”; a portugál változatban „temporariamente [...] a fim de trabalharem”; a szlovák változatban „na dočasný výkon práce”; a cseh változatban „po přechodnou dobu pracovali”; a lengyel változatban „w celu wykonywania tymczasowo pracy”; a holland változatban „tijdelijk te werken”; a svéd változatban „för att temporärt arbeta”. Lásd még: Sharpston főtanácsnok elemzését a KG ügyre vonatkozó indítványában (C-681/18, EU:C:2020:300, 51. pont). Szemben a felperesek által az írásbeli észrevételeikben kifejtett érvekkel, a nyelvi változatokban fellelhető árnyalatnyi különbségek nem elegendőek ahhoz, hogy jelentésbeli különbségekkel kapcsolatos kétségeket ébresszenek.

határozzák meg.²² A Bíróság a KG ítéletben ugyanis e rendelkezésekre hivatkozással jutott arra a következtetésre, hogy a kölcsönvevő vállalkozással fennálló „munkaviszony” az, amely „a jellegénél fogva ideiglenes”.²³

40. Amint azt Németország az írásbeli észrevételeiben kiemelte, az irányelv megfogalmazásából kitűnik, hogy a tagállamok számára tág mérlegelési mozgásteret kell biztosítani az „ideiglenes” szó nemzeti jogba való átültetése tekintetében, amelynek során azonban az ideiglenes foglalkoztatás időtartama nem válhat oly mértékben túlzóvá, amely már a tartós foglalkoztatással egyenértékű.

41. Nem fogadható el a felperes által az írásbeli észrevételeiben előadott azon érvelés, amely szerint a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében szereplő „ideiglenes” szó a szövegkörnyezetéből és ezen irányelv célkitűzéséből következően a betöltött munkakörre és a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására egyaránt vonatkozik. A 2008/104 irányelv (12) preambulumbekkezdése „a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőség[nek]” tiszteletben tartására hivatkozik,²⁴ amely célkitűzést veszélyeztetné, ha az „ideiglenes” kifejezést ahhoz a munkakörhöz kötnénk, amelyben a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatják, ami kihatással lenne a tagállamok arra vonatkozó mérlegelési jogkörére, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem helyettesítési célból betöltött állandó munkakörbe történő kikölcsönzését is engedélyezzék. Emellett, amint az a KG ítéletben is megállapítást nyer, a 2008/104 irányelv a (15) preambulumbekkezdésében „határozatlan idejű munkaszerződés[re]” hivatkozik, amely rendelkezésből az említett irányelv 6. cikkének (1) és (2) bekezdésével egyetemben az következik, hogy a „tartós munkaviszony” a munkaviszony általános formája.²⁵ Ennek ellentéte a korlátozott időre szóló munkaviszony vagy foglalkoztatás.

42. A 2008/104 irányelv fő célkitűzései annak 2. cikkében szerepelnek, és azok a rugalmas munkavégzési formák kialakítását, a munkahelyteremtést és a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgálják.²⁶ Nincsen egyértelmű kapcsolat e célkitűzések és az „ideiglenes” kitételnek ahhoz a munkakörhöz való rendelése között, amelyben a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatják. Ugyanez vonatkozik a 2008/104 irányelvben benne foglalt azon célkitűzésre is, hogy az ideiglenes munkavégzés ne váljon állandó helyzetté.²⁷ Amint arra az alperes az írásbeli észrevételeiben rámutatott, a munkahelyteremtéshez és a munkavállalók munkaerő-piaci integrációjához fűződő célok (lásd a (11) preambulumbekkezdést) nem vezethetnek ahhoz, hogy a munkavállalók ideiglenes jelleggel történő foglalkoztatási lehetőségei közül az állandó munkaköröket általános jelleggel kizárják.

²² Jelentőséggel bír, hogy a „kikölcsönzés” jelentése a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének e) pontjában foglalt meghatározás szerint „az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából”.

²³ KG ítélet, 61. pont.

²⁴ Lásd e tekintetben különösen: Szpunar főtanácsnok AKT ügyre vonatkozó indítványa (C-533/13, EU:C:2014:2392, 113–115. pont).

²⁵ KG ítélet, 62. pont.

²⁶ Lásd még a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításáról szóló (18) preambulumbekkezdést.

²⁷ KG ítélet, 60. pont.

43. Végezetül hajlok arra, hogy elfogadjam a Bizottság és Németország arra vonatkozó érvelését, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének eredete az „ideiglenes” kifejezést nem kapcsolja össze azon munkakör jellegével,²⁸ amelyben a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatják, dacára a felperes ezzel ellentétes álláspontjának.²⁹

44. Az „ideiglenes” kifejezés tehát kizárólag a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésére vonatkozik, azt jelenti, hogy „csak korlátozott ideig tart”, „nem állandó”,³⁰ és csak az érintett kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének időtartamával függ össze.

2. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása

45. Mindemellett, és szemben a felperes által az írásbeli észrevételeiben előadottakkal, az itt elhangzottak nem biztosítanak zöld utat a kölcsönzött munkavállalók állandó munkakörben vagy helyettesítés céljából betöltött munkakörben történő határozatlan idejű foglalkoztatására. Habár a KG ítéletben megállapítást nyert, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése „nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy korlátozzák az ugyanazon munkavállalót érintő, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő, egymást követő kikölcsönzések számát, vagy az ilyen formájú, határozott időtartamú munkavégzés igénybevételét valamely technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő indok *megjelöléséhez* kössék”,³¹ a KG ítéletben a Bíróság ugyancsak kimondta, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének célja, hogy kötelezze a tagállamokat, hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozzák i. az egyenlő bánásmód elvétől való, ezen rendelkezésben engedélyezett eltérések visszaélészerű alkalmazását, és ii. az egymást követő, olyan kikölcsönzéseket, amelyek célja a teljes irányelv rendelkezéseinek a megkerülése;³² az utóbbi kötelezettséget azonban tágan fogalmazták meg.³³

46. A KG ítéletben így a Bíróság kimondta, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia a munkaviszony jogi minősítését mind magára a 2008/104 irányelvre, mind pedig az azt átültető tagállami jogra tekintettel, annak ellenőrzése érdekében, hogy olyan határozatlan idejű munkaviszonyról van-e szó, amelyet *mesterséges módon* egymást követő

²⁸ Németország és a Bizottság a következőkre hivatkoznak: az eredeti, a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeiről szóló, 2002. március 20-i COM(2002) 149 végleges javaslat; az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2002. november 21-én került elfogadásra a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2002/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel (HL 2004. C 25 E., 368. o.); az irányelvről szóló módosított javaslat (COM(2002) 0701); az Európai Közösséget létrehozó szerződés 251. cikkében említett eljárással összhangban eljárva, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása céljából elfogadott 2008. szeptember 15-i 24/2008/EK közös tanácsi álláspont (HL 2008. C 254 E., 36. o.).

²⁹ A felperes által kiválasztott forrásokból nem tűnik ki olyan jogalkotói szándék, amely az állandó munkakörök *teljes körű* kizárását irányozta volna elő a 2008/104 irányelv hatálya alól. Lásd: az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2002. november 21-én került elfogadásra a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2002/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel (HL 2004. C 25 E., 368. o., a 373. oldalon); az Európai Közösséget létrehozó szerződés 251. cikkében említett eljárással összhangban eljárva, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása céljából elfogadott 2008. szeptember 15-i 24/2008/EK közös tanácsi álláspont (HL 2008. C 254 E., 36. o., a 41. oldalon); a Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek az EK–Szerződés 251. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alapján a Tanácsnak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására vonatkozó közös álláspontjáról – Közös állásponttal kapcsolatos politikai megállapodás (minősített többségi szavazás) (COM(2008) 0569 végleges, 6. o.).

³⁰ Amint azt Sharpston főtanácsnok a KG ügyre vonatkozó indítványa (C-681/18, EU:C:2020:300) 51. pontjában megállapította.

³¹ KG ítélet, 42. pont. Kiemelés tőlem.

³² Uo., 55. pont.

³³ Uo., 57. pont.

munkaerő-kölcsönzési szerződések formájában tartanak fenn a 2008/104 irányelv céljainak, és konkrétan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének a *megkerülése céljából*.³⁴

47. A Bíróság hozzátette, hogy ezen értékeléshez a kérdést előterjesztő bíróság a következő megfontolásokat veheti figyelembe: a) vajon ugyanazon kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő egymást követő kikölcsönzései e vállalkozásnál olyan tevékenységi időtartamot eredményeznek, amely hosszabb, mint ami *ésszerűen* „ideiglenesnek” *minősíthető*, ami a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata értelmében vett, egymást követő kikölcsönzéseknek a visszaélészerű alkalmazására utaló körülmény lehet. E megállapítást többek között azon körülményre figyelemmel tette a Bíróság, hogy az ugyanazon kölcsönzött munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére való egymást követő kikölcsönzései sértik a munkáltatók rugalmassága és a munkavállalók biztonsága között az irányelv által létrehozott egyensúlyt azáltal, hogy az utóbbit eltörlik; b) amennyiben a konkrét esetben *semmilyen objektív magyarázatot* nem adnak arra, hogy az érintett kölcsönvevő vállalkozás egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződéseket alkalmaz, a nemzeti bíróságnak a nemzeti szabályozási keret kontextusában és az egyes esetek körülményeinek figyelembevételével meg kell vizsgálnia, hogy a 2008/104 irányelv valamely rendelkezését *kijátsszák-e*, és ez még inkább szükséges abban az esetben, ha a szerződések szóban forgó sorozata ugyanazt a kölcsönzött munkavállalót kölcsönzi ki a kölcsönvevő vállalkozás részére.³⁵

48. Ezért, amint arra a francia kormány az írásbeli észrevételeiben rámutatott, az ideiglenes foglalkoztatásra való kikölcsönzés időtartama csupán az egyik figyelembe veendő tényező annak megállapítása során, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést visszaélészerűen alkalmazták-e. Amint az a KG ítélet fent hivatkozott elemeiből látható, a tagállami bíróság a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 5. cikkének (5) bekezdése alapján a következő értékelést köteles elvégezni:

- i. A kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz történő egymást követő kikölcsönzései olyan tevékenységi időt tesznek-e ki, amelyet a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében többé nem lehet ésszerűen a kölcsönvevő vállalkozásnál való „ideiglenes [...] munkavégzésre” történő kikölcsönzésnek tekinteni?
- ii. Szolgáltattak-e bármilyen objektív magyarázatot arra vonatkozóan, hogy a kölcsönvevő vállalkozás miért döntött több egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződés alkalmazása mellett?
- iii. Megkerülték-e a 2008/104 irányelv valamely rendelkezését?
- iv. Mindezen tényezők mérlegelésével és az eset összes körülményeinek figyelembevételével a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összeegyeztethetetlen módon az egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződésekkel egy határozatlan idejű munkaviszonyt kívántak-e leplezni?

49. A ii. pontnál kap jelentőséget a kölcsönzött munkavállaló által végzendő munka jellege, ideértve azt is, hogy állandó munkakörben és nem helyettesítés céljából foglalkoztatják. A KG ítélet nem zárja ki a „technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési

³⁴ Uo., 67. pont.

³⁵ Uo., 68–71. pont.

szükségletekkel összefüggő” indokok ilyen szempontú figyelembevételét, mivel ezen ítélet mindössze annyit állapított meg, hogy ezen indokokat nem volt szükséges „megjelölni”, az objektív magyarázatadás köréből való kizárásukról azonban nem esett szó.³⁶

50. Például egy folyamatban lévő kutatási és fejlesztési tevékenységgel foglalkozó vállalkozásnak szüksége lehet arra, hogy bővítse a munkavállalói körét egy olyan üzletágban, amelyben rendes körülmények között kizárólag állandó munkavállalókat foglalkoztat. A kölcsönzött munkavállalók iránti igény eredhet a kutatási és fejlesztési program előzetes eredményeiből. Az ilyen bővítés kezdetben kölcsönzött munkavállalók igénybevételével valósulhat meg, például mivel a befektetők még nem köteleződtek el az adott kutatási eredmények továbbfejlesztése mellett, vagy mert maga a kutatási folyamat még nem fejeződött be. A nemzeti bíróság az eset összes körülményeinek figyelembevételével az ilyen típusú magyarázat alapján juthat arra a következtetésre, hogy az objektív magyarázattal szolgál a kölcsönzött munkavállalók egymást követő igénybevételére, annak ellenére, hogy az érintett munkakört nem helyettesítés céljából töltötték be, és az adott kölcsönvevő vállalkozásnál az említett munkakört egyébként állandó jelleggel ellátják.

51. Az talán a KG ítéletből nem derül ki egyértelműen, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása függ-e annak megállapításától, hogy a 2008/104 irányelv rendelkezéseit – magának az 5. cikkének (5) bekezdésén kívül – kijátszották.³⁷

52. A magam részéről ezzel mindazonáltal nem értek egyet, figyelemmel arra, hogy a Bíróság a KG ítéletben megállapította, hogy ugyanazon kölcsönzött munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére való egymást követő kikölcsönzése a 2008/104 irányelv rendelkezéseinek lényegét játsszák ki.³⁸ A Bíróság a KG ítéletben azt is kimondta, hogy a tagállamok számára az 5. cikk (5) bekezdésében előírt egyik *kötelezettség* arra vonatkozik, hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozzák az egymást követő, olyan kikölcsönzéseket, amelyek célja a teljes 2008/104 irányelv rendelkezéseinek a megkerülése,³⁹ valamint hogy az említett irányelvnek „célja, hogy a tagállamok biztosítsák, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő munkavégzés [...] ne váljon állandó helyzetté”.⁴⁰

53. Következésképpen a KG ítélet azt az értelmezést támasztja alá, amely szerint a 2008/104 irányelv által az 5. cikkének (5) bekezdésén felül előírt bármely kötelezettség, mint például az egyenlő munkáért egyenlő bér biztosítása a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által ugyanazon munkakör betöltésére közvetlenül felvett munkavállalók között (lásd a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával együttesen értelmezett 5. cikkének (1) bekezdését),⁴¹ megsértése jelentőséggel bír a végső soron a kérdést előterjesztő bíróság által a iv. lépés során (lásd a fenti 48. pontot) meghozott azon döntés szempontjából, hogy az eset összes körülményeinek figyelembevételével olyan határozatlan idejű munkaviszonyról van-e szó, amelyet az említett irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével

³⁶ Uo., 42. pont.

³⁷ Lásd különösen a KG ítélet 71. pontját. A felperes mindenesetre arra hivatkozott az írásbeli észrevételeiben, hogy a 2008/104 irányelv 4. cikkébe ütköző módon a munkabér és a munkanélküliség kockázata tekintetében egyaránt egyenlőtlen bánásmódban részesült.

³⁸ KG ítélet, 70. pont.

³⁹ KG ítélet, 55. pont. Lásd az 57. pontot is.

⁴⁰ KG ítélet, 60. pont.

⁴¹ Amint azt már említettem, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését a felperes legalábbis valószínűsíti az írásbeli észrevételeiben.

összeegyeztethetetlen módon mesterséges módon egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződések formájában tartanak fenn. Érdemes felidézni, hogy az alapeljárás tárgyát képező helyzetben 18 hosszabbítást eszközöltek egy 56 hónapos időtartam alatt.

54. E megközelítés tükrözi a KG ítéletben tett azon további megállapítást, amely szerint a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával együttesen értelmezett 5. cikkének (1) bekezdésében előírt, „a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” garanciáját a Chartának való megfelelés biztosítása érdekében tágan kell értelmezni.⁴²

55. Ezen okokból az első kérdésre a fenti 36. pontban kifejtettek szerint kell válaszolni.

B. A második kérdésre adandó válasz

56. A második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével ellentétes az olyan tagállami szabályozás, amely kifejezetten kizárja a valamely meghatározott időpontot megelőző, de a 2008/104 irányelv végrehajtására előírt időpontot követő kikölcsönzési időtartamok figyelembevételét – amely kizárás releváns a visszaélészerű munkaerő-kölcsönzés megállapítása szempontjából –, ha az lerövidíti a kikölcsönzési időtartam hosszát, amelyre a kölcsönzött munkavállaló egyébként hivatkozhatna. Két magánszemély közötti horizontális jogvita keretében azonban az ilyen kizárást előíró összeegyeztethetetlen tagállami jogszabályok alkalmazása csak akkor mellőzhető, ha ez nem igényli a tagállami jog *contra legem* értelmezését, amiről a kérdést előterjesztő bíróságnak kell döntenie.

57. Ezt az alábbiak indokolják.

58. A 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének Németország általi végrehajtása az AÜG 1. §-a (1) bekezdésének második mondata értelmében eredetileg annak előírására szorított, hogy a „munkavállalók kölcsönvevő vállalkozások részére történő kikölcsönzése ideiglenes jellegű”,⁴³ a kijelölt jogorvoslati rendszer pedig a fent hivatkozott szankciókra korlátozódott (lásd a 12. pontot). Bár ez minimalista végrehajtásnak tűnik, elmarad attól, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésébe ütköző módon „semmilyen intézkedést nem tesz a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének megőrzése érdekében”.⁴⁴

59. A Németországban 2017. április 1-jén hatályba lépett törvényreform (lásd a fenti 13–16. pontot) hiányában az első kérdés tekintetében meghatározott kritériumok alapján (lásd a 36. pontot) a felperes hivatkozhatott volna arra, hogy az uniós jog szerint az alpereshez való 2014. szeptember 1. és 2019. május 31. közötti négy év kilenc hónap időtartamú kikölcsönzés az összes körülményre figyelemmel a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével össze nem egyeztethető módon a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű

⁴² KG ítélet, 54. pont. Hozzá kell tenni, hogy ezen értelmezési kötelezettség fennáll a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése és 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja alapján, noha a tagállamok, amennyiben meghaladják az említett irányelvben meghatározott minimalkövetelményeket, a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében nem az Unió jogát „hajtják végre”. Lásd a Manpower Lit ügyre vonatkozó indítványom (C-948/19, EU:C:2021:624, 61. pont).

⁴³ A 2011. december 1. és 2017. március 31. között hatályos változat szerint. A fenti 11. pont.

⁴⁴ KG ítélet, 63. pont.

alkalmazásának minősül, figyelemmel arra, hogy Németországnak az említett irányelvet 2011. december 5-ig végre kellett hajtania. Az AÜG 1. §-a (1) bekezdésének második mondatát ezzel összhangban kell értelmezni.⁴⁵

60. Úgy tűnik azonban, hogy a 2017. április 1-jén hatályba lépő német jogi reformok valójában megfosztották a felperest e jogi út igénybevételének lehetőségétől. A reformok alperes által támogatott értelmezése eltörli a 2014. szeptember 1. és 2017. április 1. közötti időtartamot annak értékelése szempontjából, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést visszaélészerűen alkalmazták-e, egyúttal pedig azt is jelenti, hogy a felperesre továbbra is vonatkozik az érintett jogszabály által a kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz való kikölcsönzésére előírt új 18 hónapos maximális időtartam.

61. Németország az írásbeli észrevételeiben azt állítja, hogy a 2017. április 1-jei jogszabály-módosítás mindössze azt jelentette, hogy a kölcsönzött munkavállalók ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz való kikölcsönzésére vonatkozó 18 hónapos felső határ bevezetésével Németország a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdése végrehajtásának rugalmas modelljéről áttért annak rögzített módjára.

62. Mindazonáltal, valamint az első kérdésre vonatkozó elemzésre figyelemmel, Németország túllépte a számára a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésében a kölcsönzött munkavállalók ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz való kikölcsönzésére vonatkozó maximális időtartam meghatározására vonatkozóan biztosított mérlegelési jogkört – habár az említett irányelv nem kötelezi ilyen időbeli korlát előírására –,⁴⁶ mivel, amint arra az írásbeli észrevételeiben a Bizottság is hivatkozott, a 2017. április 1-jei reformok – ha azokat összehasonlítjuk az érintett tagállam jogában azt megelőzően fennálló jogi szabályozással – ténylegesen sértik a 2008/104 irányelv hatékony érvényesülését, valamint a felperest is hátrányosan érintik, aki az érintett időtartam során vitathatatlanul az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti kölcsönzött munkavállaló jogállásával rendelkezett, és akit ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz a hivatkozott irányelv végrehajtási határidejét, azaz 2011. december 5-ét követően négy év és kilenc hónap időtartamra ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja értelmében „kikölcsönöztek”.⁴⁷ Egy ilyen helyzet nem egyeztethető össze a 2008/104 irányelv 10. cikkével és (21) preambulumbekzdésével, sem az említett irányelv 2. cikkében előírt, „a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítására” vonatkozó kötelezettséggel, sem pedig Németországot a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtása során az EUSZ 4. cikkéből eredően – az irányelvek kötelező hatálya tekintetében az EUMSZ 288. cikkel együtt – terhelő jöhiszeműen teljesítendő szélesebb körű kötelezettségekkel.

63. Az állandó ítélkezési gyakorlatból ugyanakkor az is következik, hogy az értelmezésre vonatkozó kötelezettség eléri a korlátait, ha a tagállami jog uniós joggal összhangban álló értelmezése a tagállami jog *contra legem* értelmezéséhez vezetne.⁴⁸ Ezért a kérdést előterjesztő bíróság feladata⁴⁹ annak meghatározása, hogy az AÜG 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt azon

⁴⁵ KG ítélet, 64. és 65. pont. A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésének elve, amely szerint a nemzeti bíróság köteles a belső jogát a lehető legteljesebb mértékben az uniós jog követelményeinek megfelelően értelmezni, a Szerződések rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi e bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során hatáskörüknek megfelelően biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését. Lásd: 2021. március 17-i Academia de Studii Economice din București ítélet (C-585/19, EU:C:2021:210, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁴⁶ KG ítélet, 42. pont. Sharpston főtanácsnok KG ügyre vonatkozó indítványa (C-681/18, EU:C:2020:300, 66. pont).

⁴⁷ A 2008/104 irányelv 11. cikkének (1) bekezdése.

⁴⁸ KG ítélet, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Lásd a közelmúltból például: Szpunar főtanácsnok Thelen Technopark Berlin ügyre vonatkozó indítványa (C-61/20, EU:C:2021:620, 30. és 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁴⁹ Ezt nemrégiben Szpunar főtanácsnok is kiemelte a Thelen Technopark Berlin ügyre vonatkozó indítványában, uo., 32. pont.

átmeneti rendelkezést, amely szerint a „kikölcsönzés 2017. április 1. előtti időtartama az 1. § (1b) bekezdése szerinti maximális kikölcsönzési időtartam számítása során [...] nem vehető figyelembe”, „a belső jog egészére”⁵⁰ tekintettel mindenképpen úgy kell-e értelmezni, hogy az megfosztja a felperest az arra vonatkozó jogosultságától, hogy a 2014. szeptember 1. és 2019. május 31. között fennállt négy év és kilenc hónap teljes kikölcsönzési időtartamra hivatkozhasson, amely lehetőséget a német jog 2017. április 1-jéig egyébként biztosított.

64. Másként fogalmazva, a 2008/104 irányelv által elérni kívánt eredmény csak az AÜG 1. §-a (1b) bekezdésének és a 19. §-a (2) bekezdésének *contra legem* értelmezése révén érhető el? Például, a német jog egészének figyelembevételét követően, e rendelkezéseket lehet-e úgy értelmezni, hogy azok nem váltják fel teljeskörűen az előző jogi szabályozást, és a kölcsönzött munkavállalóknak biztosítják annak lehetőségét, hogy a KG ítéletben meghatározott és az első kérdésre adott válaszban részletezett feltételekre utalással a teljes kikölcsönzési időtartam tekintetében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazására hivatkozzanak. Ha az ilyen eredmény eléréséhez *contra legem* értelmezés szükséges, akkor a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a felperes számára elérhető jogorvoslati út az állam felelősségének megállapítása iránti kereset benyújtása Németországgal szemben a Francovich ítéletben⁵¹ megállapított szabályok alapján, arra való hivatkozással, hogy Németország megsértette a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdése szerinti azon kötelezettségét, hogy „megfelelő intézkedéseket hoz[zon] az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából”.⁵²

65. Végezetül, a Bíróság megállapította, hogy lehet hivatkozni a Charta olyan önmagában elegendő rendelkezésére, mint amilyen a 21. és 47. cikke,⁵³ valamint a 31. cikkének (2) bekezdése,⁵⁴ amelyet nem kell uniós vagy nemzeti jogi rendelkezésekkel pontosítani ahhoz, hogy jogot biztosítson a magánszemélyek számára,⁵⁵ aminek következtében szükség esetén még akár a horizontális jogvitákban is – amelyekben egyébként érvényesülne a tagállami jog *contra legem* értelmezésének tilalma – mellőzni kell *bármely* azzal ellentétes nemzeti jogi rendelkezés alkalmazását. Szemben azonban a felperes által az írásbeli észrevételeiben előadottakkal, a Charta 31. cikkének (1) bekezdése nem ilyen rendelkezés.

66. Ez azért van így, mivel a Bíróság kimondta, hogy „a nemzeti bíróság kizárólag az uniós jog alapján nem köteles az Európai Unió Alapjogi Chartájának valamely rendelkezésével összeegyeztethetetlen nemzeti jogi rendelkezés alkalmazását mellőzni, amely Charta [...] nem bír közvetlen hatállyal”.⁵⁶ Figyelemmel a Charta 31. cikke (1) bekezdésének határozatlan jellegére, amely cikk azt rögzíti, hogy minden „munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”, e cikk nem teljesíti a közvetlen hatály kiváltásához szükséges alapvető feltételeket, mivel nem kellően egyértelmű, pontos és feltétel

⁵⁰ KG ítélet, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Lásd még különösen: 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 107–119. pont). Lásd még például: 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 71. pont).

⁵¹ 1995. november 9-i Francovich ítélet (C-479/93, EU:C:1995:372).

⁵² Lásd: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A közelmúltból lásd még: 2018. augusztus 7-i Smith ítélet (C-122/17, EU:C:2018:631, 56. pont).

⁵³ A Bíróság 2018. április 17-i Egenberger ítélete (C-414/16, EU:C:2018:257, 76. és 78. pont).

⁵⁴ Uo., 78. pont.

⁵⁵ Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871).

⁵⁶ 2019. június 24-i Popławski ítélet (C-573/17, EU:C:2019:530, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

nélküli.⁵⁷ Ebből következően a hatásköreinek keretén belül eljáró kérdést előterjesztő bíróságot⁵⁸ erre hivatkozással nem lehet az AÜG 1. §-ának (1b) bekezdése és 19. cikkének (2) bekezdése alkalmazásának mellőzésére kötelezni, amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy e rendelkezések szövege ellentétes a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdéséből eredő garanciákkal.

67. Ezen okokból a második kérdésre a fenti 56. pontban kifejtettek szerint kell válaszolni.

C. A harmadik kérdésre adandó válasz

68. A harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv alapján nem áll fenn a kölcsönzött munkavállaló számára az ahhoz való jog, hogy a kölcsönvevő vállalkozással határozatlan idejű munkaviszonyt létesítsen, ha az említett irányelv 5. cikkének (5) bekezdése értelmében a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása megállapítást nyer. Mindazonáltal abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság az érintett tagállami jog egészének figyelembevételét követően úgy határoz, hogy e jognak az irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összhangban való értelmezése nem követeli meg a tagállami jog *contra legem* értelmezését, vizsgálnia kell, hogy rendelkezésre állnak-e a 2008/104 irányelvből eredő kötelezettségek teljesítését biztosító megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások, valamint garantálnia kell, hogy az említett irányelv 10. cikkében előírtak szerint az érintett tagállam joga hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat ír elő az állandó ítélkezési gyakorlatban megállapított korlátozások keretein belül.

69. A KG ítéletben a Bíróság megállapította, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdését nem lehet ugyanúgy értelmezni, mint az 1999/70/EK irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás⁵⁹ 5. szakaszát. A Sciotto ítéletben⁶⁰ többek között megállapításra került, hogy a fent említett keretmegállapodás 5. szakaszában részletezett, az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására vonatkozó konkrét kötelezettség azt jelenti, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatának munkavállalói határozott időre szóló munkaszerződéseiket határozatlan idejű munkaviszonnyá való átminősítésére vonatkozó lehetőségnek a – még visszaélés esetén is fennálló – hiánya (ha hiányoznak a védelem más formái is, mint amilyen a határozott időre szóló szerződések alkalmazása korlátozásának kikötése) azzal a következménnyel jár, hogy nem áll rendelkezésre a keretmegállapodásra vonatkozó releváns ítélkezési gyakorlat értelmében vett olyan hatékony intézkedés, amely szankcionálná a szerződések visszaélészerű alkalmazását.⁶¹

⁵⁷ Lásd még a Charta 31. cikkének (1) bekezdéséhez fűzött magyarázatot. Kifejti, hogy e rendelkezés ténylegesen egy irányelven, nevezetesen a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelven (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.) alapul (vö.: Egenberger ítélet és a további jogalkotás szükségessége hiányára vonatkozó előfeltétel). A „munkafeltételek” tekintetében a magyarázatokban szereplő hivatkozás az EUMSZ 156. cikkre nem tartalmaz további pontosítást. Amint azt Sharpston főtanácsnok a KG ügyre vonatkozó indítványában (C-681/18, EU:C:2020:300, 44. pont) kiemelte, az EUMSZ 156. cikk nem határozza meg a „munkafeltételek” fogalmát. A közvetlen hatály előfeltételeiről a közelmúltból lásd például: 2018. augusztus 7-i Smith ítélet (C-122/17, EU:C:2018:631).

⁵⁸ A Bíróság 2018. április 17-i Egenberger ítélete (C-414/16, EU:C:2018:257, 79. pont).

⁵⁹ Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

⁶⁰ KG ítélet, 45. pont. 2018. október 15-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859).

⁶¹ Sciotto ítélet, uo., 61. és 62. pont. Mindazonáltal meg kell jegyezni, hogy a tagállamokat az 1990/70 irányelv alapján terhelő, a határozott időre szóló szerződések visszaélés esetén határozatlan idejű szerződésekévé való átminősítésre iránti lehetőség biztosítására vonatkozó kötelezettség körvonalai az ítélkezési gyakorlatban mindenesetre még kidolgozás alatt állnak. Lásd különösen: a GILDA-UNAMS és társai ügyre vonatkozó indítványom (C-282/19, EU:C:2021:217) (az ügyben még nem hoztak ítéletet).

70. A Bíróság a KG ítéletben ugyanakkor megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza „konkrét kötelezettségeket ír elő a határozott időre szóló, egymást követő munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása érdekében, a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata esetében viszont ez nem áll fenn”.⁶² A keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezése ezért nem ültethető át a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésére.⁶³ Sharpston főtanácsnok a KG ügyre vonatkozó indítványában kifejezetten hivatkozott a Sciotto ítéletben a határozott időre szóló szerződések határozatlan idejű szerződésekkel való átminősítése vonatkozásában tett megállapításokra, mielőtt levonta azt a következtetést, hogy a Sciotto ítélet nem ültethető át a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésére, mivel e rendelkezés nem ír elő részletes és konkrét kötelezettségeket.⁶⁴

71. A harmadik kérdésre ezért nemleges választ kell adni.

72. A kérdést előterjesztő bíróságot a 2008/104 irányelv 10. cikke alapján terhelő kötelezettségeket illetően e rendelkezés (1) bekezdése megerősíti a Charta 47. cikke szerinti hatékony jogorvoslathoz való jogot.⁶⁵ A 10. cikk (2) bekezdésében biztosított hatékony, arányos és visszatartó erejű jogorvoslati lehetőségek biztosításának követelménye olyan intézkedések bevezetésére kötelezi a tagállamokat, amelyek kellően hatékonyak a 2008/104 irányelv céljának eléréséhez,⁶⁶ és amelyek tényleges visszatartó hatással rendelkeznek.⁶⁷ Az uniós jog nem kötelezi a tagállami bíróságokat arra, hogy létrehozzanak – tekintettel a jogalanyok uniós jogból eredő jogai védelmének biztosítására – más jogorvoslati lehetőségeket, mint amelyeket a nemzeti jog megállapított,⁶⁸ kivéve ha „a szóban forgó nemzeti jogrendszer egészéből az következne, hogy nem létezik olyan keresetfajta”.⁶⁹ Ez azonban (a fenti 69. és 70. pontban hivatkozott okokból) kizárja a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás közötti határozatlan idejű munkaszerződés létrejöttét rögzítő jogorvoslati lehetőséget,⁷⁰ vagy a tagállami jog *contra legem* értelmezését (a fenti 63. és 64. pont).

D. A negyedik kérdésre adandó válasz

73. A negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a személyenkénti maximális kikölcsönzési időtartam kiterjesztése átengedhető a kollektív szerződés feleinek, az olyan kollektív szerződés feleit is beleértve, amely kizárólag a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki. Mindazonáltal a második kérdésre adandó válasz az ilyen szerződésekre is alkalmazandó.

⁶² KG ítélet, 45. pont.

⁶³ Uo.

⁶⁴ Sharpston főtanácsnok KG ügyre vonatkozó indítványa (C-681/18, EU:C:2020:300, 66. pont).

⁶⁵ Lásd analógia útján: 2021. április 15-i Braathens Regional Aviation ítélet (C-30/19, EU:C:2021:269, 33. pont).

⁶⁶ Uo., 37. pont.

⁶⁷ Uo., 38. pont.

⁶⁸ Uo., 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

⁶⁹ 2013. október 3-i Inuit Tapiriit Kanatami és társai kontra Parlament és Tanács ítélet (C-583/11 P, EU:C:2013:625, 104. pont). Lásd hasonlóképpen: 2019. november 21-i Deutsche Lufthansa ítélet (C-379/18, EU:C:2019:1000, 61. pont).

⁷⁰ Említést érdemel, hogy még ha az egyenértékűség elve releváns is lenne a 2008/104 irányelv 10. cikkének értelmezése szempontjából, a német jogban a munkaviszony létrejöttének bevezetése (lásd a fenti 15. pontot) uniós jogi keresetre, nem pedig egy tisztán nemzeti jellegű hasonló keresetre vonatkozik. Lásd: a GILDA-UNAMS és társai ügyre vonatkozó indítványom (C-282/19, EU:C:2021:217, 72. lábjegyzet) (az ügyben még nem hoztak ítéletet).

74. Amint arra Németország az írásbeli észrevételeiben rámutatott, a tagállamok a szociálpolitikai célok megvalósítását szabadon átengedhetik a szociális partnereknek,⁷¹ a 2008/104 irányelv pedig kifejezetten rendelkezik a kollektív szerződések alkalmazásáról,⁷² az ugyanis nem bír jelentőséggel, hogy a kollektív szerződéses partnerek jogköre nem az érintett kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára, hanem a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki.⁷³ Mindazonáltal a vállalkozás szintjén – az alperes és a központi üzemi tanács által – kötött 2017. szeptember 20-i kiegészítő központi üzemi megállapodás többek között úgy rendelkezik, hogy a termelésben a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzésének maximális időtartama nem haladhatja meg a 36 hónapot. A 2017. április 1-jén már foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók esetében az igénybevételnek csak a 2017. április 1-jétől számított időtartamát kell ilyenként beszámítani a kikölcsönzés 36 hónapos maximális időtartamába. Amint azt az 56–67. pontban kifejtettem, e kizárás nem egyeztethető össze a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével, úgyhogy az e pontokban ismertetett jogszabályok az ilyen kollektív szerződésekre is ugyanúgy alkalmazandók.

V. Véggöveztetés

75. Ezért az alábbi választ javaslom a Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) számára:

- 1) Annak megállapítása során, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikke (5) bekezdésének az ezen irányelv 1. cikkében szereplő „ideiglenes” szóval összhangban értelmezett első mondata kizárja-e a kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz, egy 55 hónapot meghaladó időtartam során történő kikölcsönzését, ha a foglalkoztatás olyan állandó munkakörben történik, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be, a tagállami bíróság uniós jogi szempontból a következő értékelést köteles elvégezni:
 - i. A kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz történő egymást követő kikölcsönzései olyan tevékenységi időt tesznek-e ki, amelyet a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében többé nem lehet észszerűen a kölcsönvevő vállalkozásnál való „ideiglenes [...] munkavégzésre” történő kikölcsönzésnek tekinteni?
 - ii. Szolgáltattak-e bármilyen objektív magyarázatot arra vonatkozóan, hogy a kölcsönvevő vállalkozás miért döntött több egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződés alkalmazása mellett?
 - iii. Megkerülték-e a 2008/104 irányelv valamely rendelkezését?
 - iv. Mindezen tényezők mérlegelésével és az eset összes körülményeinek figyelembevételével a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összeegyeztethetetlen módon az egymást követő munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződésekkel egy határozatlan idejű munkaviszonyt kívántak-e leplezni?

⁷¹ 2008. december 18-i Ruben Andersen ítélet (C-306/07, EU:C:2008:743, 25. és 26. pont). Lásd például: 2010. február 11-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-405/08, EU:C:2010:69, 39. pont).

⁷² Lásd az 5. cikk (1) bekezdését és a 11. cikk (1) bekezdését, valamint a (16), (17) és (19) preambulumbekendést. El kell utasítani az alperes arra vonatkozó érvelését, hogy a 2008/104 irányelv 9. cikkének (1) bekezdését vagy 5. cikkének (3) bekezdését lehet úgy értelmezni, mint amely korlátozza e fennálló mérlegelési jogkört, mivel a tagállamokat megillető mérlegelési mozgáster ilyen csökkentéséhez ennek világos és egyértelmű megfogalmazására lenne szükség.

⁷³ Lásd az előterjesztett 3.3 kérdést és annak a fenti 26. pontban foglalt átfogalmazását.

- 2) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével ellentétes az olyan tagállami szabályozás, amely kifejezetten kizárja a valamely meghatározott időpontot megelőző, de a 2008/104 irányelv végrehajtására előírt időpontot követő kikölcsönzési időtartamok figyelembevételét – amely kizárás releváns a visszaélészerű munkaerő-kölcsönzés megállapítása szempontjából –, ha az lerövidíti a kikölcsönzési időtartam hosszát, amelyre a kölcsönzött munkavállaló egyébként hivatkozhatna. Két magánszemély közötti horizontális jogvita keretében azonban az ilyen kizárást előíró összeegyeztethetetlen tagállami jogszabály alkalmazása csak akkor mellőzhető, ha ez nem igényli a tagállami jog *contra legem* értelmezését, amiről a kérdést előterjesztő bíróságnak kell döntenie.
- 3) A 2008/104 irányelv alapján nem áll fenn a kölcsönzött munkavállaló számára az ahhoz való jog, hogy a kölcsönvevő vállalkozással határozatlan idejű munkaviszonyt létesítsen, ha az említett irányelv 5. cikkének (5) bekezdése értelmében a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélészerű alkalmazása megállapítást nyer. Mindazonáltal abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság az érintett tagállami jog egészének figyelembevételét követően úgy határoz, hogy e jognak az irányelv 5. cikkének (5) bekezdésével összhangban való értelmezése nem követeli meg a tagállami jog *contra legem* értelmezését, vizsgálnia kell, hogy rendelkezésre állnak-e a 2008/104 irányelvből eredő kötelezettségek teljesítését biztosító megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások, valamint garantálnia kell, hogy az említett irányelv 10. cikkében előírtak szerint az érintett tagállam joga hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat ír elő az állandó ítélkezési gyakorlatban megállapított korlátozások keretein belül.
- 4) A személyenkénti maximális kikölcsönzési időtartam kiterjesztése átengedhető a kollektív szerződés feleinek, ideértve az olyan kollektív szerződéses partnereket is, akiknek a jogköre nem az érintett kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára, hanem a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki. Mindazonáltal a második kérdésre adott válasz az ilyen szerződésekre is alkalmazandó.