



Határozatok Tára

ANTHONY MICHAEL COLLINS
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2022. július 14.¹

C-311/21. sz. ügy

CM

kontra

TimePartner Personalmanagement GmbH

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Munkaerő-kölcsönzés – 2008/104/EK irányelv – 5. cikk – Az egyenlő bánásmód elve – Egyenlő díjazás – A szociális partnerek részéről történő eltérés – A kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása – A kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett munkavállalókénál kevesebb fizetést megállapító kollektív szerződés”

I. Bevezetés

1. Milyen feltételekkel térhetnek el a szociális partnerek által kötött kollektív szerződések a munkavállalókkal való egyenlő bánásmód alapelvétől? A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) különösen e kérdés két vonatkozása tekintetében kér iránymutatást a Bíróságtól. Egyrészt az egyenlő bánásmódnak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és a tanácsi irányelv² 5. cikkének (1) bekezdése szerinti alapelve és a kollektív szerződések által ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében tiszteletben tartandó „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalma közötti kapcsolat vonatkozásában. Másrészt abban, hogy az ilyen kollektív szerződések milyen mértékben képezhetik bírósági felülvizsgálat tárgyát annak ellenőrzése érdekében, hogy tiszteletben tartják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

¹ Eredeti nyelv: angol.

² HL 2008 L 327, 9. o.

II. A vonatkozó jogi rendelkezések

A. Az uniós jog

2. A 2008/104 irányelv preambuluma többek között a következő célokat határozza meg:

„(12) Ezen 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.

[...]

(14) 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.

[...]

(16) Annak érdekében, hogy rugalmas módon lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával, a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó védelem általános szintjének tiszteletben tartása mellett – meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.

(17) Továbbá – bizonyos korlátozott körülmények között – a nemzeti szintű szociális partnerek által kötött megállapodás alapján a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy határok között – a megfelelő szintű védelem biztosítása mellett – eltérhessenek az egyenlő bánásmód alapelvétől.

[...]

(19) Ezen irányelv nem érinti sem a szociális partnerek autonómiáját, sem a szociális partnerek közötti kapcsolatokat, beleértve azt a jogot, hogy a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – a hatályos közösségi jogszabályok tiszteletben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek.”

3. A 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen határozza meg ezen irányelv hatályát:

„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.”

4. A 2008/104 irányelv 2. cikke szerint ezen irányelv célja:

„[...] a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelvének 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.”

5. A 2008/104 irányelv alkalmazásában ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket” a következőképpen határozza meg:

„[...] törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekből 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.”

6. A 2008/104 irányelv „Egyenlő bánásmód alapelve” címet viselő 5. cikke szerint:

„(1) A kölcsönzött 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.

[...]

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

[...]”

7. A 2008/104 irányelv „Minimumkövetelmények” címet viselő 9. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a szociális partnerek között kötött, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék.”

8. A 2008/104 irányelv 11. cikkének (1) bekezdése szerint:

„A tagállamok elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.”

B. A német jog

9. Az 1995. február 3-i Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény]) 2017. március 31-ig hatályos változatának 9. §-a előírta az alábbiakat:

„Érvénytelenek a következők:

[...]

(2) Olyan megállapodások, amelyek a kölcsönzött munkavállaló számára a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzés idejére olyan munkafeltételeket írnak elő, ideértve a díjazást is, amelyek a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóira vonatkozó alapvető munkafeltételeknél kedvezőtlenebbek; a kollektív szerződés eltéréseket engedélyezhet, amennyiben nem határoz meg a 3a. § (2) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott minimális órabénnél alacsonyabb díjazást; az ilyen kollektív szerződés alkalmazási körén belül a munkáltatók és a kollektív szerződés által nem kötelezett munkavállalók megállapodhatnak e szerződés rendelkezéseinek alkalmazásáról; a kollektív szerződésből eredő eltérések nem vonatkoznak azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akiknek a munkaviszonya e vállalkozással vagy e vállalkozással az Aktiengesetz (részvénytársaságokról szóló törvény) 18. §-a értelmében azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó munkáltatóval a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést megelőző hat hónapban megszűnt.”

10. A munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény 2017. március 31-ig hatályos változata 10. §-ának (4) bekezdése kimondta, hogy:

„A munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell a kölcsönzött munkavállaló számára a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzés idejére azokat az alapvető munkafeltételeket, ideértve a díjazást is, amelyek a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóira vonatkoznak. Amennyiben a munkaviszonyra alkalmazandó kollektív szerződés eltéréseket ír elő (3. § (1) és (3) bekezdés és 9. § (2) bekezdés), a munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell a kölcsönzött munkavállaló számára az adott kollektív szerződés szerint alkalmazandó munkafeltételeket. Amennyiben az ilyen kollektív szerződés a 3a. § (2) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott minimális órabénnél alacsonyabb díjazást ír elő, a munkaerő-kölcsönzőnek minden munkaóraára vonatkozóan nyújtania kell a kölcsönzött munkavállaló számára azt a díjazást, amely a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóinak egy órányi munkavégzésért jár. Ha a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló közötti megállapodás a 9. § (2) bekezdése értelmében érvénytelen, akkor a munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell a kölcsönzött munkavállaló számára azokat az alapvető munkafeltételeket, ideértve a díjazást is, amelyek a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóira vonatkoznak”

11. E rendelkezések később módosultak.

12. A munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény 2017. április 1-től hatályos változatának „Az egyenlő bánásmód alapelve” címet viselő 8. §-a így rendelkezik:

„(1) A munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell a kölcsönzött munkavállaló számára a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzés idejére azokat az alapvető munkafeltételeket, ideértve a díjazást is, amelyek a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás

összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóra vonatkoznak (egyenlő bánásmód alapelve). Ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződés alapján járó díjazást, vagy ennek hiányában a munkavégzési ágazatban összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés alapján járó díjazást kapja, akkor vélelmezni kell, hogy a kölcsönzött munkavállaló az első mondat alkalmazásában a díjazás tekintetében egyenlő bánásmódban részesül. Ha a kölcsönvevő vállalkozásnál a díjazást természetben nyújtják, a kompenzáció euróban is biztosítható.

(2) Kollektív szerződés eltérhet az egyenlő bánásmód alapelvétől, amennyiben nem határoz meg a 3a. § (2) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott minimális órabéknél alacsonyabb díjazást. Amennyiben az ilyen kollektív szerződés az egyenlő bánásmód alapelvétől eltér, a munkaerő-kölcsönzőnek biztosítani kell a kölcsönzött munkavállaló számára az adott kollektív szerződés szerint alkalmazandó munkafeltételeket. Az ilyen kollektív szerződés alkalmazási körén belül a munkáltatók és a kollektív szerződés által nem kötelezett munkavállalók megállapodhatnak a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazásáról. Amennyiben az ilyen kollektív szerződés a 3a. § (2) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott minimális órabéknél alacsonyabb díjazást ír elő, a munkaerő-kölcsönzőnek minden munkaóra vonatkozóan nyújtania kell a kölcsönzött munkavállaló számára azt a díjazást, amely a kölcsönvevő vállalkozásnál a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóinak egy órányi munkavégzésért jár.

(3) A kollektív szerződésből eredő (2) bekezdés szerinti eltérések nem vonatkoznak azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akiknek a munkaviszonya e vállalkozással vagy a kölcsönvevő vállalkozással az Aktiengesetz [A (részvénytársaságokról szóló törvény)] 18. §-a értelmében azonos vállalkozáscsoportba tartozó munkáltatóval a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést megelőző hat hónapban megszűnt.

(4) Kollektív szerződés a (2) bekezdés értelmében az egyenlő bánásmód alapelvétől a díjazás tekintetében a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzés első kilenc hónapjában térhet el. Kollektív szerződésen alapuló ennél hosszabb eltérés csak akkor megengedett, ha:

1. legkésőbb 15 hónappal a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést követően olyan díjazás valósul meg, amely legalább a kollektív szerződésben meghatározott, az ágazatban dolgozó összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók kollektív szerződés szerinti díjazásával egyenértékű, és

2. a munkamódszerekhez való, legfeljebb hat hétig tartó alkalmazkodási időszakot követően a kifizetett díjazás fokozatosan igazodik a fent említett díjazáshoz.

Az ilyen kollektív szerződés alkalmazási körén belül a munkáltatók és a kollektív szerződés által nem kötelezett munkavállalók megállapodhatnak az adott kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazásáról. Az ugyanazon vagy más munkaerő-kölcsönző által ugyanahhoz a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő korábbi kikölcsönzések időtartamát teljes mértékben figyelembe kell venni, ha a kikölcsönzések közötti időszak nem haladja meg a három hónapot.

(5) A munkaerő-kölcsönző köteles a kölcsönzött munkavállaló részére legalább a 3a. § (2) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott minimális órabért a kikölcsönzés idejére és a kikölcsönzés nélküli időszakokra megfizetni.”

III. Az alapeljárásbeli jogvita és az előzetes döntéshozatal iránti kérelem

13. 2017 januárja és áprilisa között a TimePartner Personalmanagement GmbH (a továbbiakban: TimePartner) munkaező-kölcsönző határozott idejű szerződéssel kölcsönzött munkavállalóként alkalmazta CM-et. E szerződés keretében CM egy kiskereskedelmi forgalmazási ágazatban működő kölcsönvevő vállalkozáshoz került rendelkezésként kikölcsönzésre.

14. A bajorországi (Németország) kiskereskedelmi munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés alapján a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak óránként bruttó 13,64 euró fizetést kellett kapniuk. Ugyanakkor az Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (a német munkaezőkölcsönzők szövetsége), amelynek a TimePartner is tagja, és a Deutscher Gewerkschaftsbund (a német szakszervezetek szövetsége), amelyhez a Dienstleistungsgewerkschaft (a szolgáltatói szektor egységes munkavállalói érdekképviseleti szervezete) tartozik, a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződést kötött, a fizetés tekintetében eltérve az egyenlő bánásmódnak a (2017. március 31-ig hatályos) munkaező-kölcsönzésről szóló törvény 10. §-ában és a (2017. április 1-től hatályos) munkaező-kölcsönzésről szóló törvény 8. §-ában foglalt alapelvétől. Ennek következtében CM, aki a szolgáltatói szektor egységes munkavállalói érdekképviseleti szervezetének tagja volt, óránként bruttó 9,23 euró fizetést kapott.

15. CM pert indított az Arbeitsgericht Würzburg (würzburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt, 1 296,72 eurót követelve a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók közötti fizetékülönbség megtérítése címén. CM azzal érvelt, hogy a munkaező-kölcsönzésről szóló törvény és a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés releváns rendelkezései ellentétesek a 2008/104 irányelv 5. cikkével.

16. Miután az Arbeitsgericht Würzburg (würzburgi munkaügyi bíróság) elutasította a keresetét, CM fellebbezést nyújtott be a Landesarbeitsgericht Nürnberghez (nürnbergi munkaügyi fellebbezési bíróság, Németország), amely a fellebbezését elutasította.

17. CM ezt követően felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ezen ítélet ellen a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság). A felülvizsgálati kérelem elbírálása érdekében e bíróság úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és öt kérdést terjeszt a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

- „1) Hogyan kell meghatározni a [2008/104 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő „a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmát, illetve többet foglal-e magában ez a fogalom annál a védelemnél, amelyet a nemzeti és az uniós jog valamennyi munkavállaló tekintetében kötelező jelleggel előír?
- 2) Milyen feltételeknek és kritériumoknak kell teljesülniük annak megállapításához, hogy valamely kollektív szerződésben a [2008/104 irányelv] 5. cikkének (1) bekezdésében rögzített egyenlő bánásmód elvétől eltérő szabályok megállapítására a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került sor?

- a) Az általános védelem tiszteletben tartását kell-e – elvontan – vizsgálni a kollektív szerződés hatálya alá tartozó kölcsönzött munkavállalók kollektív szerződési munkafeltételei alapján, vagy a kollektív szerződési és azon munkafeltételeket összehasonlító, értékelő vizsgálatot kell végezni, amelyek azon vállalkozásban állnak fenn, amelynek rendelkezésére bocsátják a kölcsönzött munkavállalókat (kölcsönvevő)?
- b) Az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés esetében megköveteli-e az általános védelemnek a [2008/104 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdésében előírt tiszteletben tartása, hogy a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállalók között határozatlan idejű munkaviszony álljon fenn?
- 3) Elő kell-e írnia a nemzeti jogalkotónak a szociális partnerek számára a kölcsönzött munkavállalók általános védelme [2008/104 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett tiszteletben tartásának feltételeit és kritériumait, ha a nemzeti jogalkotó lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód követelményétől eltérő szabályokat állapítanak meg, és a nemzeti kollektív szerződési rendszer olyan követelményeket ír elő, amelyek alapján a szociális partnerek érdekei közötti észszerű egyensúly megteremtése várható (a kollektív szerződések helyességére vonatkozó garancia)?
- 4) A harmadik kérdésre adandó igenlő válasz esetén:
- a) Biztosítják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének a [2008/104 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett tiszteletben tartását az olyan jogszabályok, amelyek – mint az Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény) 2017. április 1-jétől hatályos változata – a következőket írják elő: a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó bérminimum; az ugyanazon kölcsönvevő rendelkezésére bocsátás maximális időtartama; az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozása; az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződési szabályozás alkalmazhatatlansága olyan kölcsönzött munkavállalók esetében, akik a kölcsönvevő rendelkezésére bocsátást megelőző utolsó hat hónapban léptek ki a kölcsönvevőtől vagy a kölcsönvevővel az Aktiengesetz (a részvénytársaságokról szóló törvény) 18. §-a értelmében vett vállalkozáscsoportot képező munkáltatótól; valamint a kölcsönvevő arra vonatkozó kötelezettsége, hogy főszabály szerint a saját állandó munkavállalóira vonatkozó feltételekkel azonos feltételek mellett biztosítson hozzáférést a kölcsönzött munkavállaló számára a közösségi létesítményekhez vagy szolgáltatásokhoz (különösen például a gyermekfelügyeleti létesítményekhez, a közétkeztetéshez és a közlekedési eszközökhöz)?
- b) Az e kérdésre adandó igenlő válasz esetén:
- Ez a helyzet áll-e fenn akkor is, ha a vonatkozó jogszabályok a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény 2017. március 31-ig hatályos változatához hasonlóan nem írják elő az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozását, és nem pontosítják időbeli szempontból azt a követelményt, hogy a munkaerő-kölcsönzés csak „ideiglenes” lehet?
- 5) A harmadik kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

A [2008/104 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdése alapján a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód elvétől eltérő, kollektív szerződésekkel megállapított szabályok esetében korlátozás nélkül felülvizsgálhatják-e a nemzeti bíróságok e kollektív szerződéseket abból a szempontból, hogy az eltérésekre a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került-e sor, vagy az [Európai Unió Alapjogi Chartája, (a Charta)] 28. cikke és/vagy a [2008/104 irányelv] (19) preambulumbekzdésében „a szociális partnerek autonómiájára” való hivatkozás azt követeli meg, hogy a szociális partnerek a bíróság által csak korlátozottan felülvizsgálható mérlegelési mozgásterrel rendelkezzenek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása tekintetében, és – ha igen – meddig terjed ez a mozgáster?”

18. CM, a TimePartner, a német kormány és az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket. A 2022. május 5-i tárgyaláson CM, a TimePartner, a német és az svéd kormány, valamint a Bizottság előadta szóbeli észrevételeit, és válaszolt a Bíróság kérdéseire.

IV. Értékelés

A. Elfogadhatóság

19. CM előadja, hogy nem tűnik szükségesnek az összes – különösen az első – kérdésre adott válasz ahhoz, hogy az előterjesztő bíróság az előtte folyamatban lévő jogvitát el tudja bírálni. E tekintetben CM kiemeli, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény vonatkozó rendelkezései nem hivatkoznak a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmára.

20. Az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy az EUMSZ 267. cikkben foglalt eljárás keretében egyedül a jogvitában eljáró és a meghozandó bírósági döntésért felelősséggel tartozó nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira figyelemmel megítélje egyrészt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szükségességét ítéletének meghozatalához, másrészt a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, ha a feltett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni.³

21. Csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről való határozathozatalt, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson.⁴ Az előzetes döntéshozatalra utalást ugyanis nem az általános vagy hipotetikus kérdésekkel kapcsolatos tanácsadó vélemények megfogalmazása indokolja, hanem a jogvita tényleges megoldásának szükségessége.⁵

22. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) előtt folyamatban lévő ügyben CM, aki kölcsönzött munkavállaló, az egyenlő bánásmód alapelveinek a fizetés tekintetében való állítólagos megsértése miatt kér kártérítést. A 2008/104 irányelv 1. cikkére való hivatkozással a jelen indítvány 13. pontjában ismertetett tények alapján megállapítható, hogy 2008/104 irányelv alkalmazható e jogvitára.

³ 2010. szeptember 8-i Winner Wetten ítélet (C-409/06, EU:C:2010:503, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁴ Uo., 37. pont.

⁵ Uo., 38. pont.

23. Amennyiben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) azt kéri a Bíróságtól, hogy határozza meg a „kölsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmát, amely fogalom – amint azt CM helyesen hangsúlyozza – nem szerepel a munkaerő-kölsönzésről szóló törvényben, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a Bíróságot a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) és (3) bekezdésének értelmezésére kéri annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság meghatározhassa, hogy valamely kollektív szerződés milyen mértékben térhet el a fizetés tekintetében az egyenlő bánásmód alapelvétől.

24. A fentiekre tekintettel az javaslom, hogy a Bíróság válaszoljon a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) által az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban feltett kérdésekre.

B. Az első kérdés

25. Első kérdésével a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) arra keresi a választ, hogy hogyan kell meghatározni a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő, a „kölsönzött munkavállalók általános védelme” fogalmát, és – különösen – hogy többet foglal-e magában ez a fogalom annál a védelemnél, amelyet a nemzeti és az uniós jog valamennyi munkavállaló tekintetében kötelező jelleggel előír.

26. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy míg a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződések az egyenlő bánásmód ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt alapelvétől a kölsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett eltérjenek, az irányelv nem jelöli meg azokat a feltételeket, amelyek mellett ez utóbbi követelmény teljesíthető. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a német jogtudósok körében kétféle elmélet létezik e feltételek értelmezésével kapcsolatban. Egyes szerzők szerint az „általános védelem” az összes munkavállalóra vonatkozó általános törvényi követelményeket jelenti, függetlenül attól, hogy valamely kölsönvevő vállalkozás közvetlenül vette-e fel őket, vagy kölsönzött munkavállalók. Más szerzők úgy vélik, hogy a 2008/104 irányelv a kölsönzött munkavállalók számára a védelem különleges formáját biztosítja.

27. CM azzal érvel, hogy a munkaerő-kölsönzésről szóló törvény ellentétes a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésével annyiban, amennyiben nem írja elő, hogy a kollektív szerződéseknek tiszteletben kell tartaniuk a kölsönzött munkavállalók általános védelmét. Előadja továbbá, hogy míg a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződések az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében alternatív szabályokat állapítsanak meg, nem engedi meg az egyenlő bánásmód alapelvétől való eltérést.

28. A TimePartner megjegyzi, hogy a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekkezdése elismeri a szociális partnerek széles mérlegelési jogkörét. Az említett irányelv 5. cikkének (3) bekezdése így lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződések eltérjenek az egyenlő bánásmód alapelvétől a kölsönzött munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt.

29. A német kormány előadja, hogy a 2008/104 irányelv célja, hogy a kölsönzött munkavállalók és a kölsönző vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók tekintetében biztosítsa az egyenlő bánásmód tiszteletben tartását. Nem biztosítja a védelem különleges formáját a kölsönzött munkavállalók számára.

30. A Bizottság előadja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő „kölsönzött munkavállalók általános védelme” kifejezés az ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében hivatkozott alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozik. Ezen irányelv célja, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmód alapelvének tiszteletben tartását. Nem kíván a kölsönzött munkavállalóknak jobb feltételeket biztosítani, mint amelyek a kölsönző vállalkozások által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkoznak. A szociális partnerek kollektív szerződésben előírhatják, hogy a kölsönzött munkavállalók alacsonyabb díjazásban részesüljenek, mint a kölsönző vállalkozások által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók. Ilyen körülmények között a kölsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása megköveteli, hogy a szociális partnerek olyan egyéb előnyöket nyújtsanak a kölsönzött munkavállalóknak, amelyeket a kölsönvevő vállalkozások által közvetlenül felvett munkavállalók számára nem biztosítanak.

31. Az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az uniós jog rendelkezéseinek értelmezésekor figyelembe kell venni az említett rendelkezések szövegét, a szöveggörnyezetüket és azon szabályozás célkitűzéseit is, amelyek részét képezik.⁶

32. Először is, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a tagállamok lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a kölsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód alapelvétől eltérnek, feltéve, hogy e kollektív szerződések tiszteletben tartják ezen munkavállalók általános védelmét.

33. Másodsor, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése olyan szöveggörnyezetben jelenik meg, ahol a kölsönzött munkavállalók azon alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei, amelyekre az egyenlő bánásmód alapelve vonatkozik, a fizetést is magukban foglalják.⁷ A 2008/104 irányelv 9. cikke továbbá kimondja, hogy ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék.

34. Harmadszor, ezen irányelv (10) és (12) preambulumbekzdésére, valamint 2. cikkére hivatkozva a Bíróság megállapította, hogy a 2008/104 irányelv célja a kölsönzött munkavállalókat védő, olyan keret létrehozása, amely hátrányos megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tarja a munkaerőpiacot, valamint a munkaügyi kapcsolatokat különbözőségét is.⁸

35. A fentiekből az következik, hogy a kölsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és munkájuk minőségének javítása érdekében a 2008/104 irányelv a kölsönzött munkavállalók és a kölsönvevő vállalkozások által közvetlenül felvett munkavállalók vonatkozásában az egyenlő bánásmód elvét rögzíti. A 2008/104 irányelv (16) és (17) preambulumbekzdése azonban előírja, hogy a szociális partnerek – korlátok között – olyan munka- és foglalkoztatási feltételeket határozhatnak meg, amelyek eltérnek ettől az alapelvtől. Ebben az összefüggésben, míg a 2008/104 irányelv 9. cikke kimondja, hogy a szociális partnerek köthetnek olyan kollektív szerződések, amelyek a kölsönzött munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket állapítanak

⁶ 2008. december 18-i Ruben Andersen ítélet (C-306/07, EU:C:2008:743, 40. pont) és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷ A 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdése f) pontjának ii. alpontja.

⁸ 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölsönzés keretében történő, egymást követő kikölsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 40. pont).

meg,⁹ a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése lehetővé teszi az egyenlő bánásmód alapelvétől eltérő kollektív szerződéseket is, feltéve, hogy az ilyen szerződések tiszteletben tartják a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

36. A „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő fogalma tehát egy általános elvtől, nevezetesen az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés lehetőségét jelenti. Az ilyen jellegű rendelkezéseket szigorúan kell értelmezni.¹⁰

37. A fentiek fényében javaslatom szerint az első kérdést úgy kell értelmezni, hogy az előterjesztő bíróság az arra keresi a választ, hogy milyen feltételek mellett térhetnek el a szociális partnerek a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján kötött kollektív szerződés útján az egyenlő bánásmód elvétől a fizetés tekintetében a kölcsönzött munkavállalók hátrányára, azok általános védelmének tiszteletben tartása mellett.

38. A Bizottság írásbeli észrevételeihez csatolta a 2008/104 irányelv átültetésével foglalkozó szekértői csoport 2011. augusztusi jelentését.¹¹ E jelentés szerint, ha a szociális partnerek a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján kötött kollektív szerződéssel a kölcsönzött munkavállaló hátrányára eltérnek az egyenlő bánásmód elvétől, ez a kollektív szerződés nem korlátozódhat az alacsonyabb díjazás rögzítésére, hanem a kölcsönzött munkavállalók számára előnyös egyéb rendelkezésekkel ellensúlyoznia kell ezen alacsonyabb díjazást.¹² Az ilyen egyensúly megteremtésének követelménye szolgálja a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmét”. A 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének olyan értelmezése, amely szerint a szociális partnerek eltérhetnek az egyenlő bánásmód elvétől anélkül, hogy megfelelő kiegyenlítő előnyöket biztosítanának az érintett kölcsönzött munkavállalók számára, ezen elv minden gyakorlati hatását kiüresítheti.¹³ Ez aláásná a 2008/104 irányelv hatékony érvényesülését is, amely elismeri, hogy ezen irányelv minimumkövetelményeket ír elő.¹⁴

39. Ebből következik, hogy az egyenlő bánásmód elvétől a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek rovására, kollektív szerződés útján való esetleges eltérést egyéb alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében nyújtott előnyök biztosításával kell ellensúlyozni, a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjában meghatározottak szerint. Ebben az összefüggésben megállapítható, hogy a fizetés olyannyira alapvető foglalkoztatási feltétel, hogy az egyenlő bánásmód elvétől való bármely eltérést a legszigorúbb normák szerint kell igazolni. Ezen túlmenően az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó eltérés nem ellensúlyozható kiegészítő jellegű előnyökkel. Szemléltetésképpen, az egyenlő bánásmód elvétől a fizetés tekintetében való eltérés nem ellentételezhető érvényesen a vállalati merchandising által biztosított ajándékkal.

⁹ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 41. pont), és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 33. és 106. pont).

¹⁰ Lásd analógia útján: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 89. pont); 2010. október 21-i Accardo és társai ítélet (C-227/09, EU:C:2010:624, 58. pont); és 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. és 72. pont). Lásd még: Pitruzzella főtanácsnok Luso Temp ügye vonatkozó indítványa (C-426/20, EU:C:2021:995, 62. pont).

¹¹ Közzétéve a Bizottság honlapján <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

¹² Uo., 24. oldal.

¹³ A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának készített 2014. március 21-i bizottsági jelentés (COM(2014) 176 final, 19. oldal) szerint, az egyenlő bánásmód alapelvétől való bizonyos eltérésekre való hivatkozás mértéke olyan helyzethez vezethetett, amelyben a 2008/104 irányelv nincs tényleges hatással a kölcsönzött munkavállalók védelmének előmozdítására.

¹⁴ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 41. pont); 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 33. pont).

40. Ezen túlmenően a 2008/104 irányelv (12) preambulumbekkezdésében elismert arányosság elvével összhangban az egyenlő bánásmód elvétől az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek rovására történő bármely eltérésnek arányosnak kell lennie az azt kiegyenlítő előnyökkel.¹⁵ Például az éves fizetés 50%-os csökkentése nem lenne ellentételezhető az éves szabadság egy nappal történő meghosszabbításával. Bár mind a fizetés, mind a szabadság alapvető foglalkoztatási feltétel, a fizetés tekintetében történő ilyen eltérés az azt kiegyenlítő előny értékével összehasonlítva aránytalannak tűnne.

41. A fentiekre hivatkozva a gyakorlatban nehéz lehet a szociális partnerek számára, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése által lehetővé tett eltérésekre hivatkozzanak. A magam részéről mindössze annyit jegyeznek meg, hogy ez logikus következménye annak, ha a jogalkotás az egyenlő bánásmód széleskörű elvét szükségszerűen korlátozott számú kivétel mellett rögzíti.

42. Ezért azt javaslom, hogy a Bíróság az első kérdésre azt a választ adja, hogy 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a szociális partnerek a fizetés tekintetében kollektív szerződéssel eltérhetnek az egyenlő bánásmód elvétől a kölcsönzött munkavállalók hátrányára, feltéve, hogy az ilyen kollektív szerződések arányos kiegyenlítő előnyöket biztosítanak a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében, általános védelmük tiszteletben tartása érdekében.

C. A második kérdés

43. A második kérdés első részével az előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének való megfelelést a kollektív szerződésre történő elvont utalással vagy pedig a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekkel történő konkrét összehasonlítás útján kell vizsgálni. A második kérdés második részével az előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy lehetőséget biztosítsanak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek a munkaező-kölcsönzővel határozott idejű munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállalókra vonatkoznak.

44. A második kérdés első részét illetően CM – aki a Bizottság támogató – előadja, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartását azok munka- és foglalkoztatási feltételei és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó ilyen feltételek összehasonlítása útján kell vizsgálni.

45. A TimePartner – amelyet a német kormány támogató – úgy véli, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét a szóban forgó kollektív szerződés feltételeinek általános vizsgálata útján kell értékelni.

46. A 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése főszabályként előírja, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – „legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha

¹⁵ Lásd e tekintetben: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 70. és 72. pont).

az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket”. Az egyenlő bánásmód ott rögzített elve megfelel az uniós jogalkotó azon szándékának, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó feltételeket a „rendes” munkaviszony feltételeihez közelítse.¹⁶

47. Ebben az összefüggésben írja elő a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése, hogy ha és amikor a szociális partnerek olyan kollektív szerződéseket kötnek, amelyek „az (1) bekezdésben említettektől eltérő” munka- és foglalkoztatási feltételeket állapítanak meg, tiszteletben kell tartaniuk a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

48. A 2008/104 irányelv 5. cikke (1) és (3) bekezdésének szövegéből, célkitűzéséből és összefüggéséből az következik, hogy a kölcsönzött munkavállalókat ugyanazok az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek illetik meg, mint amelyek akkor kellene alkalmazni, ha a kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül vette volna fel őket. Ehhez össze kell hasonlítani a kölcsönzött munkavállalóra a kollektív szerződés alapján alkalmazandó munkafeltételeket, beleértve a díjazást is, a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó feltételekkel.¹⁷ Ezt az összehasonlítást mind az egyik, mind a másik munkavállalói kategóriára alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételek alapulvételével kell elvégezni. Ha a szociális partnerek élnek a nemzeti jog által biztosított lehetőséggel, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében eltérjenek a kölcsönvevő vállalkozás munkavállalóra vonatkozó feltételektől, akkor ezen kollektív szerződésnek egyéb, a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett munkavállalók számára nem elérhető kiegyenlítő előnyöket kell biztosítani a kölcsönzött munkavállalóknak, tiszteletben tartva ezzel az kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

49. A második kérdés második részét illetően CM azzal érvel, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése nem teszi lehetővé az egyenlő bánásmód elvétől az olyan kölcsönzött munkavállalók fizetése tekintetében eltérő kollektív szerződéseket, akik a munkaerő-kölcsönzővel határozott idejű munkaviszonyban állnak. CM azt állítja, hogy az egyenlő bánásmód elvétől a fizetés tekintetében való eltérést csak a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján lehet elfogadni, amely a munkaerő-kölcsönzővel kötött határozatlan idejű munkaszerződés meglétét írja elő.

50. A TimePartner – amelyet a német kormány és a Bizottság támogat – előadja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy lehetőséget biztosítsanak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek kölcsönzött munkavállalókra vonatkoznak, függetlenül attól, hogy azok határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek-e a munkaerő-kölcsönzővel.

51. A második kérdés második részéhez három megjegyzést fűzök.

52. Először, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdésétől eltérően az 5. cikk (3) bekezdése nem mondja ki, hogy az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés azokra a kölcsönzött munkavállalókra korlátozódik, akik határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek a munkaerő-kölcsönzővel.

¹⁶ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. és 52. pont).

¹⁷ Lásd analógia útján: 2022. május 12-i Luso Temp ítélet (C-426/20, EU:C:2022:373, 50. pont).

53. Másodszor, míg a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése maguknak a tagállamoknak ad lehetőséget arra, hogy az egyenlő bánásmód alapelvétől való bizonyos eltérésekről rendelkezzenek, ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése arra hatalmazza fel a tagállamokat, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára az ezen irányelvtől való eltéréseket tartalmazó kollektív szerződések megkötését.

54. Harmadszor, úgy tűnik, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése azon az előfeltevésen alapul, hogy az egyenlő bánásmód alapelvétől a fizetés tekintetében való eltérések olyan kölcsönzött munkavállaló esetében igazolhatók, akik a munkaerő-kölcsönzővel kötött határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, amennyiben a kikölcsönzések közötti időszakokban is kapnak fizetést. Ezzel szemben a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy a kollektív szerződéseknek tiszteletben kell tartaniuk a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. Amint azt a jelen indítvány 38–40. pontja kifejti, az ilyen kollektív szerződéseknek kiegyenlítő előnyöket kell biztosítaniuk a kölcsönzött munkavállalók részére azon hátrányok ellentételezése végett, amelyeket az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés következményeként szenvednek el. A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése mögött meghúzódó logika – amely eltér az ezen irányelv 5. cikke (2) bekezdésének logikájától – a munkavállalókra azok munkaerő-kölcsönzővel kötött szerződésének jellegétől függetlenül alkalmazandó. Ezért nincs ok azon munkavállalóknak a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének hatálya alól történő kizárására, akik a munkaerő-kölcsönzővel határozott idejű munkaszerződést kötöttek.

55. A fentiekre tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság azt a választ adja az előterjesztő bíróság második kérdésére, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy:

- a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének való megfelelést a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó ilyen feltételek összehasonlítása útján kell vizsgálni;
- a tagállamok lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek a munkaerő-kölcsönzővel határozott idejű munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállalók tekintetében eltérnek az egyenlő bánásmód elvétől.

D. A harmadik és a negyedik kérdés

56. A harmadik és a negyedik kérdés egyaránt a tagállamok azon kötelezettségére vonatkozik, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését átültessék nemzeti jogukba abban az esetben, ha élnek azzal a lehetőséggel, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó olyan kollektív szerződések megkötését, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében rögzített elvétől. Mivel a negyedik kérdésre adandó válasz a harmadik kérdésre adott választól függ, e két kérdés együttes vizsgálatát javaslom.

57. A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy abban az esetben, ha a tagállamok élnek a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében biztosított lehetőséggel, a nemzeti jogalkotónak elő kell-e írnia részletes kritériumokat vagy feltételeket, amelyeknek az így kötött kollektív szerződéseknek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének betartása érdekében meg kell felelniük. Az e kérdésre adott igenlő válasz esetén a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) iránymutatást kér annak értékeléséhez, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény megfelelő általános védelmet nyújt-e a kölcsönzött munkavállalók számára.

Különösen arra keresi a választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartását biztosítják az olyan nemzeti jogszabályok, amelyek a következőket írják elő: a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó bérminimum; az ugyanazon kölcsönvevőnek történő kikölcsönzés maximális időtartama; az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozása; az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződési szabályozás alkalmazhatatlansága olyan kölcsönzött munkavállalók esetében, akiket a kikölcsönzést megelőző utolsó hat hónapban a kölcsönvevő vagy a kölcsönvevővel vállalkozáscsoportot képező munkáltató közvetlenül alkalmazott; a kölcsönvevő arra vonatkozó kötelezettsége, hogy a saját közvetlenül alkalmazott munkavállalói számára kínált létesítményekhez vagy szolgáltatásokhoz (a gyermekfelügyeleti létesítményekhez, a közétkeztetéshez és a közlekedési eszközökhöz) hozzáférést biztosítson a kölcsönzött munkavállalók számára; valamint az a követelmény, hogy a kikölcsönzés csak „ideiglenes” lehet.

58. CM előadja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy a nemzeti jogszabályoknak meg kell határozniuk azokat a részletes kritériumokat, amelyeknek a kollektív szerződéseknek meg kell felelniük a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása érdekében. Álláspontja szerint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban leírt nemzeti szabályozás nem felel meg e követelményeknek.

59. Ezzel szemben a TimePartner – amelyet a német kormány támogat – azon az állásponton van, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése nem írja elő a tagállamok számára olyan konkrét kritériumok vagy feltételek meghatározását, amelyeknek a kollektív szerződéseknek meg kell felelniük a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása érdekében. A TimePartner úgy véli, hogy a tagállamok mérlegelési mozgásteret hagyhatnak a szociális partnerek számára, összhangban ez utóbbiak kollektív szerződések megkötésére vonatkozó autonómiájával.

60. A német kormány előadja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése hallgatólagosan elismeri azt a vélelmet, hogy a kollektív tárgyalási pozícióval rendelkező szociális partnerek által kötött szerződések tisztességesek. A német kormány továbbá azt állítja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy a szociális partnerek által kötött kollektív szerződéseknek tiszteletben kell tartaniuk a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. Mindenesetre az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő német jogszabályi rendelkezések biztosítják a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

61. A Bizottság úgy véli, hogy amikor a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnerek számára, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében kollektív szerződéseket kössenek, át kell ültetniük azt a követelményt, amely szerint az ilyen kollektív szerződéseknek tiszteletben kell tartaniuk a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. A Bizottság megjegyzi, hogy mivel a német szabályozás nem írja elő, hogy az egyenlő bánásmód elvétől való eltérést a kölcsönzött munkavállalóknak nyújtott egyéb előnyökkel kell ellentételezni, a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelme a nemzeti jog uniós joggal összhangban történő értelmezése által biztosítható-e.

62. Az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése szerint valamely irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja. Míg e rendelkezés meghagyja a tagállamoknak az irányelv végrehajtását biztosítani hivatott eljárások és eszközök szabad megválasztásának lehetőségét, e szabadság azonban nem érinti a címzett tagállamok azon kötelezettségét, hogy nemzeti jogrendszerük keretein belül minden szükséges intézkedést meghozzanak az irányelv teljes

érvényesülésének biztosítása érdekében, az abban kitűzött céloknak megfelelően.¹⁸

63. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban a tagállamoknak lehetősége van arra, hogy elsősorban a szociális partnerekre bízják azon szociálpolitikai célok megvalósítását, amelyeket az e területre vonatkozó irányelv meghatároz.¹⁹ Ez a lehetőség nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy a megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítsák, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részesülhessen a számára a szóban forgó irányelvben előírt védelemben.²⁰

64. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a kollektív szerződés útján elfogadott intézkedések abban különböznek a tagállamok által egyoldalúan, törvény vagy rendelet útján elfogadottaktól, hogy a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított alapjogukat gyakorló szociális partnerekre volt bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása.²¹

65. A Charta 28. cikkében elismert, kollektív tárgyaláshoz való jogot az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetekben ez utóbbival összhangban kell gyakorolni.²² Ezért, ha a nemzeti szabályozás az irányelv hatálya alá tartozó valamely területen lehetőséget biztosít kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokra, akkor az ebből eredő kollektív szerződésnek összhangban kell lennie az uniós joggal általánosságban, és különösen az adott irányelvvel.²³ Ebből következik, hogy ha a szociális partnerek a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozó kollektív szerződéseket kötnek, tiszteletben kell tartaniuk ezen irányelv rendelkezéseit.²⁴

66. Amikor a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek eltérhetnek az egyenlő bánásmód alapelvétől, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy az előbbiek biztosítsák a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartását az utóbbiak részéről. Ebből következik, hogy bár a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének fogalmát át kell ültetni a nemzeti jogba, ez a kötelezettség nem feltétlenül követeli meg a tagállamoktól, hogy olyan részletes rendelkezéseket fogadjanak el, amelyek meghatározzák azokat a kritériumokat vagy feltételeket, amelyeket az ilyen kollektív szerződéseknek követniük kell. Ezt a megközelítést az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése és a Bíróság ítélkezési gyakorlata is alátámasztja.²⁵

¹⁸ 1984. április 10-i von Colson and Kamann ítélet (14/83, EU:C:1984:153, 15. pont), és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 94. pont).

¹⁹ 2008. december 18-i Ruben Andersen ítélet (C-306/07, EU:C:2008:743, 25. pont); 2010. február 11-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-405/08, EU:C:2010:69, 39. pont); és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 108. pont).

²⁰ 2010. február 11-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-405/08, EU:C:2010:69, 40. pont), és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 109. pont). Lásd még: a 2008/104 irányelv 11. cikke, amely előírja a tagállamok azon kötelezettségét, amely szerint azok „biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését”.

²¹ 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 68. pont).

²² Lásd e tekintetben: 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélet (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 67. pont); 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 47. pont); 2012. június 28-i Erny ítélet (C-172/11, EU:C:2012:399, 50. pont); és 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 69. pont).

²³ 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 46. pont).

²⁴ Lásd e tekintetben: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 48. pont); 2013. december 12-i Hay ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 27. pont); és 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 70. pont). Lásd még: a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekzdése, amely kimondja, hogy bár ezen irányelv nem érinti a szociális partnerek autonómiáját, a kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalások folytatásához és ilyen megállapodások megkötéséhez való jogot „a hatályos [uniós] jogszabályok tiszteletben tartása mellett” kell gyakorolni.

²⁵ Lásd analógia útján: és 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 55–57. pont), amelyben a Bíróság megállapította, hogy bár a kikölcsönzésnek jellegét tekintve ideiglenesnek kell lennie, a tagállamok számára nem követelmény, hogy jogszabályban rögzítsék a kölcsönzött munkavállalók kölcsönvevő vállalkozások által történő kikölcsönzésének maximális időtartamát a 2008/104 5. cikkének (5) bekezdése értelmében. A nemzeti bíróságok rendelkezhetnek ilyen maximális időtartamról az erre vonatkozó nemzeti jogszabály hiányában. Lásd még: 2008. december 18-i Ruben Andersen ítélet (C-306/07, EU:C:2008:743, 52–54. pont).

67. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát a nemzeti jogot, különösen a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvényt a 2008/104 irányelv 5. cikk (3) bekezdésének szövege és célja fényében kell értelmeznie, annak érdekében, hogy olyan eredményt érjen el, amely megfelel e rendelkezés céljának,²⁶ nevezetesen a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének. Ez az értelmezés a nemzeti jog uniós joggal összhangban való értelmezésének elismert korlátaitól függ, különösen, hogy a nemzeti jog értelmezése nem lehet *contra legem*.²⁷

68. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alkalmazandó német szabályozás olyan – a jelen indítvány 57. pontjában bemutatott – rendelkezéseket tartalmaz, amely korlátozza a szociális partnerek azon lehetőségét, hogy eltérjenek az egyenlő bánásmód elvétől. Bár az ellenőrzés a kérdést előterjesztő bíróság feladata, és még ha e rendelkezések nem is írják elő kifejezetten a szociális partnerek számára, hogy az eltérések ellentételezését a kölcsönzött munkavállalóknak nyújtott egyéb előnyökkel biztosítsák, úgy tűnik, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény alapvetően nem akadályozza az olyan kollektív szerződések kötését, amelyek alkalmasak megfelelő egyensúly kialakítására.

69. Így azt javaslom, hogy a harmadik és a negyedik kérdésre a Bíróság azt a választ adja, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ha a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód elvétől eltérő szabályokat állapítanak meg, akkor a nemzeti jogalkotó nem köteles olyan részletes feltételeket és kritériumokat előírni, amelyeket a szociális partnereknek meg kell tartaniuk, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása biztosított.

E. Az ötödik kérdés

70. Ötödik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a szociális partnerek által kötött kollektív szerződéseket felülvizsgálhatják-e a nemzeti bíróságok, és ha igen, milyen mértékben gyakorolhatják e bíróságok ezt a hatáskört annak biztosítása érdekében, hogy az adott kollektív szerződések tiszteletben tartsák a kölcsönzött munkavállalók 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésben előírt általános védelmét.

71. CM előadja, hogy ezen kérdésre igenlő választ kell adni.

72. A TimePartner és a német kormány rámutat arra, hogy a német jog szerint a kollektív szerződések méltányossági védelmet élveznek, amely miatt korlátozott bírósági felülvizsgálat tárgyát képezik. Ezt a megközelítést a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekzdése és a Charta 28. cikke támasztja alá.

73. A Bizottság előadja, hogy a nemzeti jog uniós jognak megfelelő értelmezésével a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre juthat, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény megköveteli, hogy a kollektív szerződések tiszteletben tartsák a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. Ebben az esetben a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörrel rendelkezik annak vizsgálatára, hogy valamely kollektív szerződés megfelel-e ennek a követelménynek.

²⁶ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 65. pont); 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 76. pont).

²⁷ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. pont); 2022. március 17-i Daimler ítélet (C-232/20, EU:C:2022:196, 77. pont).

74. Az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban a szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok és az azok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén.²⁸ Ugyanakkor, amint azt a jelen indítvány 65. pontja megállapítja, a Charta 28. cikkében elismert, kollektív tárgyaláshoz való jogot az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetekben ez utóbbival összhangban kell gyakorolni.²⁹ Ebből következik, hogy ha a szociális partnerek a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, tiszteletben kell tartaniuk ezen irányelv rendelkezéseit.

75. A Bíróság több esetben is úgy ítélte meg, hogy valamely kollektív szerződésben foglalt záradék ellentétes az uniós irányelvek rendelkezéseivel.³⁰ Az ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jog természetével összeegyeztethetetlen lenne, ha az e jog alkalmazására hatáskörrel rendelkező bíróság ennek gyakorlása során nem tehetne meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy hatályon kívül helyezze valamely kollektív szerződés azon rendelkezéseit, amelyek akadályát képezhetik az uniós jog teljes érvényesülésének.³¹

76. A jelen indítvány 66–68. pontjából kitűnik, hogy amikor a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód elvétől, akkor a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése szerint az előbbieknek meg kell követelniük a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartását az utóbbiak részéről.

77. A munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény átülteti a német jogba az egyenlő bánásmód 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt alapelvét. Mivel az ezen alapelvtől való jogszerű eltérések nem kötelezőek, az uniós jog nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy azokat nemzeti jogukba átültessék.³² Ezen felül, amennyiben az uniós jog biztosítja a tagállamok számára a valamely irányelv bizonyos rendelkezéseitől való eltérés lehetőségét, akkor ezen diszkrecionális jogkört az uniós jog tiszteletben tartásával kell gyakorolni, beleértve azokat a helyzeteket is, amikor ezen eltéréseket kollektív szerződések útján vezetik be.³³

78. E megfontolások fényében, az EUMSZ 288. cikkből eredő kötelezettségek teljesítése érdekében, a kérdést előterjesztő bíróságnak hatásköre keretei között, a nemzeti jog uniós joggal összhangban történő értelmezésének elve alapján mindet meg kell tennie azért, hogy biztosítsa a 2008/104 irányelv teljes érvényesülését, annak ellenére, hogy ez az elv nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául.³⁴

79. A kérdést előterjesztő bíróság kötelezettsége magában foglalja annak ellenőrzését, hogy az egyenlő bánásmód alapelvétől való eltéréseket bevezető kollektív szerződések biztosítják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét azáltal, hogy az ezen alapelvtől való bármely eltérés jogszerű ellentételezése érdekében bizonyos előnyöket biztosítanak az ilyen

²⁸ Lásd: 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélet (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

²⁹ A Bíróság megállapította, hogy az a pusztán tény, hogy az uniós jog kizárhat egy kollektív szerződésben szereplő rendelkezést, önmagában nem ellentétes a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív szerződés kötéséhez való, a Charta 29. cikke által biztosított joggal (2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélet, C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 78. pont).

³⁰ 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélet (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 78. pont); 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 83. pont); 2013. december 12-i Hay ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 47. pont); 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 79. pont); 2022. január 13-i Koch Personaldienstleistungen ítélet (C-514/20, EU:C:2022:19, 46. pont).

³¹ 1991. február 7-i Nimz ítélet (C-184/89, EU:C:1991:50, 20. pont).

³² 2010. október 21-i Accardo és társai ítélet (C-227/09, EU:C:2010:624, 51. pont).

³³ Lásd e tekintetben: 2010. október 21-i Accardo és társai ítélet (C-227/09, EU:C:2010:624, 55. pont).

³⁴ Lásd e tekintetben: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 65. és 66. pont).

munkavállalóknak. Bár a szociális partnerek széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az ilyen eltérések és a kölcsönzött munkavállalóknak biztosított kiegyenlítő előnyök közötti egyensúly megteremtése terén, a kérdést előterjesztő bíróságnak képesnek kell lennie annak értékelésére, hogy a szociális partnerek ténylegesen ki is alakították ezt az egyensúlyt. A szociális partnerek mérlegelési mozgásterének szükséges tiszteletben tartása ellenére nincs olyan vélelem, hogy a kollektív szerződések megfeleljenek az uniós jognak.

80. Végül megjegyzem, hogy ellentétben azzal, amit a kérdést előterjesztő bíróság feltételezni látszik, az ötödik kérdésre a harmadik kérdésre adott választól függetlenül kell válaszolni, mivel a jelen indítvány 74–79. pontjában kifejtett okok miatt a nemzeti bíróságok feladata, hogy biztosítsák a kollektív szerződések összeegyeztethetőségét az uniós joggal és különösen a 2008/104 irányelvvel.

81. Így azt javaslom, hogy az ötödik kérdésre a Bíróság azt a választ adja, hogy a szociális partnerek által kötött kollektív szerződéseket a nemzeti bíróságok felülvizsgálhatják annak biztosítása érdekében, hogy e kollektív szerződések tiszteletben tartásuk a kölcsönzött munkavállalók 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében előírt általános védelmét.

V. Végkövetkeztetés

82. Ezért azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszoljon Bundesarbeitsgericht (szövetségi legfelsőbb bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

- 1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és a tanácsi irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a szociális partnerek a fizetés tekintetében kollektív szerződéssel eltérhetnek az egyenlő bánásmód alapelvétől a kölcsönzött munkavállalók hátrányára, feltéve, hogy az ilyen kollektív szerződések arányos kiegyenlítő előnyöket biztosítanak a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében, általános védelmük tiszteletben tartása érdekében.
- 2) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy
 - a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének való megfelelést a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó ilyen feltételek összehasonlítása útján kell vizsgálni;
 - a tagállamok lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megkötésére, amelyek a munkaerő-kölcsönzővel határozott idejű munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállalók tekintetében eltérnek az egyenlő bánásmód alapelvétől.
- 3) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ha a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód alapelvétől eltérő szabályokat állapítanak meg, a nemzeti jogalkotó nem köteles olyan részletes feltételeket és kritériumokat előírni, amelyeket a szociális partnereknek meg kell tartaniuk, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása biztosított.

- 4) A szociális partnerek által kötött kollektív szerződéseket a nemzeti bíróságok felülvizsgálhatják annak biztosítása érdekében, hogy e kollektív szerződések tiszteletben tartsák a kölcsönzött munkavállalók 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében előírt általános védelmét.