



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2022. december 15.*

„Előzetes döntéshozatal – Foglalkoztatás és szociálpolitika – Munkaerő-kölcsönzés – 2008/104/EK irányelv – 5. cikk – Az egyenlő bánásmód elve – A kölcsönzött munkavállalók általános védelme biztosításának szükségessége az ezen elvtől való eltérés esetén – A kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett munkavállalókénál alacsonyabb díjazást megállapító kollektív szerződés – Hatékony bírói jogvédelem – Bírósági felülvizsgálat”

A C-311/21. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2021. május 18-án érkezett, 2020. december 16-i határozatával terjesztett elő a

CM

és

a **TimePartner Personalmanagement GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök, M. L. Arastey Sahún (előadó), F. Biltgen, N. Wahl és J. Passer bírák,

főtanácsnok: A. M. Collins,

hivatalvezető: S. Beer tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2022. május 5-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- CM képviselőiben R. Buschmann és T. Heller Prozessbevollmächtigte,
- a TimePartner Personalmanagement GmbH képviselőiben O. Bertram, M. Brüggemann és A. Förster Rechtsanwälte,
- a német kormány képviselőiben J. Möller és D. Klebs, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

- a svéd kormány képviselőjében H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev és O. Simonsson, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében B.-R. Killmann és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben

a főtanácsnok indítványának a 2022. július 14-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.) 5. cikkének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a CM és a TimePartner Personalmanagement GmbH (a továbbiakban: TimePartner) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a TimePartner részéről a CM által egy kölcsönvevő vállalkozásnál végzett munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésért nyújtott díjazás összege.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2008/104 irányelv (10)–(12), (16) és (19) preambulumbekzdése szerint:
 - „(10) Az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.
 - (11) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.
 - (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.

[...]

(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.

[...]

(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.”

4 Ezen irányelv „Cél” című 2. cikke értelmében:

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

5 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja értelmében: „Ezen irányelv alkalmazásában:

»alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek«: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:

i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;

ii. fizetés.”

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

„(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.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint

b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre

vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaező-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(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 szerződések 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.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

Az ezen bekezdésben említett rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek. Különösen, a tagállamok a 3. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában pontosan megállapítják, hogy vajon az (1) bekezdésben említett alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tartalmazzák-e a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat is. E rendelkezések továbbá nem érintik a munkavállalók számára nem kevésbé kedvező nemzeti, regionális, helyi vagy ágazati szintű megállapodásokat.

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

7 Ugyanezen irányelv „Minimumkövetelmények” című 9. cikke a következőket írja elő:

„(1) 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.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az irányelv által szabályozott területeken már elért általános szintjéhez képest történő csökkentésére. Ez nem érinti a tagállamok és/vagy a szociális partnerek azon jogát, hogy a bekövetkező változások fényében az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévőkötől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelményeket tiszteletben tartják.”

8 Ugyanezen irányelv „Végrehajtás” című 11. cikke az (1) bekezdésében kimondja:

„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.”

A német jog

9 Az 1995. február 3-i Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény; BGBl. 1995. I, 158. o., a továbbiakban: AÜG) 2017. március 31-ig hatályos változata 9. §-ának szövege az alábbi volt:

„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 vállalkozáscsoportba tartozó munkáltatóval a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést megelőző hat hónapban megszűnt.

[...]”

10 Az AÜG 2017. március 31-ig hatályos változata 10. cikkének (4) bekezdése kimondta:

„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 munkavállalóra 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 Az AÜG 2017. március 31-i törvénnyel (BGBl. 2017. I, 258. o.) módosított változatának, amely 2007. április 1-jén lépett hatályba, 8. cikke 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 munkavállalóira vonatkoznak (egyenlő bánásmód alapelve). Ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóira 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 órabénnél alacsonyabb díjazást. Amennyiben az ilyen kollektív szerződés az egyenlő bánásmód alapelvétől eltér, a munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania 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 órabénnél alacsonyabb díjazást ír elő, a munkaerő-kölcsönzőnek minden munkavállalóra 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.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 2017 januárja és áprilisa között a TimePartner munkaerő-kölcsönző vállalkozás határozott idejű munkaszerződés alapján kölcsönzött munkavállalóként alkalmazta CM-t. Ezen alkalmazás keretében CM-et mint rendelkezéssel egy kiskereskedelmi vállalkozás rendelkezésére bocsátották.
- 13 A kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható munkavállalói, akikre Bajorország tartomány (Németország) kiskereskedelmi ágazat munkavállalóinak kollektív szerződése alkalmazandó, 13,64 eurós bruttó órabért kaptak.
- 14 CM az e vállalkozásnál végzett tevékenysége során bruttó 9,23 eurós órabért kapott a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó, az Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (a német munkaerő-kölcsönzők szövetsége), amelynek a TimePartner tagja volt, és a Deutscher Gewerkschaftsbund (a német szakszervezetek szövetsége) között – amelyhez a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (a szolgáltatói szektor szakszervezete) tartozik, amelynek CM a tagja volt – létrejött kollektív szerződésnek megfelelően.
- 15 Ez utóbbi kollektív szerződés eltért az egyenlő bánásmód elvétől, amelyet a 2017 januárja és márciusa közötti időszak tekintetében az AÜG 2017. március 31-ig hatályos változata 10. §-a (4) bekezdésének első mondata, 2017 áprilisa tekintetében pedig az AÜG 2017. április 1-jétől alkalmazandó változata 8. §-ának (1) bekezdése állapított meg, a kölcsönzött munkavállalók esetében alacsonyabb díjazást írva elő, mint a kölcsönvevő vállalkozás munkavállalóinak.
- 16 CM az Arbeitsgericht Würzburg (würzburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt indított keresetével 1296,72 euró kiegészítő díjazást követelt, amely összeg az azon díjazáshoz képest számított különbözetnek felel meg, amely őt a bajorországi kiskereskedelmi ágazat munkavállalóinak kollektív szerződése értelmében megillette volna. CM azzal érvelt, hogy az AÜG és a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés vonatkozó rendelkezései ellentétesek a 2008/104 irányelv 5. cikkével. A TimePartner vitatta, hogy a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó kollektív szerződésekben előírttól eltérő díjazást lenne köteles fizetni.

- 17 E kereset elutasítását követően CM fellebbezést nyújtott be a Landesarbeitsgericht Nürnberghez (nürnbergi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország). Miután ez utóbbi elutasította a fellebbezését, CM felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország).
- 18 E bíróság úgy véli, hogy az említett felülvizsgálati kérelem kimenetele a 2008/104 irányelv 5. cikkének értelmezésétől függ.
- 19 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „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 [AÜG] 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 [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 eltérések a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került-e sor, vagy az [Európai Unió Alapjogi Chartája] 28. cikke és/vagy a [2008/104 irányelv] (19) preambulumbekkezdésében »a szociális partnerek autonómiájára« való hivatkozás azt követeli meg, hogy a szociális partnerek a bíróság által csak korlátozottan felülvizsgálható mérlegelési mozgástérrel rendelkezzenek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása tekintetében, és – ha igen – meddig terjed ez a mozgástér?”

Az eljárás szóbeli szakaszának megnyitására irányuló kérelmekről

- 20 A Bíróság Hivatalához 2022. október 11-én benyújtott levelében a TimePartner az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását kérte. Kérelmének alátámasztása érdekében e fél arra hivatkozik, hogy a Bíróság még nem tárgyalt egy, határozatára döntő hatással lévő aspektust, nevezetesen azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésnek az Unión belül különböző rendszerei léteznek, ami azt eredményezi, hogy a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönző vállalkozást terhelő szociális védelme – különösen az inaktív időszakok alatt – jelentősen eltér a tagállamokban, miáltal a Bíróság nem rendelkezik elegendő információval ahhoz, hogy határozatot hozzon.
- 21 A Bíróság, eljárási szabályzatának 83. cikke alapján, a főtanácsnok meghallgatását követően az eljárás során bármikor elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, különösen, ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha a fél e szakasz befejezését követően a Bíróság határozatára nézve döntő jelentőségű új tényt hoz fel, illetve ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek, illetve az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek nem vitattak meg.

- 22 A jelen ügyben a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően úgy ítéli meg, hogy figyelembe véve egyrészt a kérdést előterjesztő bíróság, másrészt pedig a TimePartner és a jelen eljárás írásbeli és szóbeli szakaszában egyaránt részt vevő többi érdekelt fél által szolgáltatott ténybeli és jogi elemeket, rendelkezik a határozathozatalhoz szükséges valamennyi információval.
- 23 Következésképpen a TimePartnernek az eljárás szóbeli szakaszának megnyitására irányuló kérelmét el kell utasítani.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

- 24 CM azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan. Álláspontja szerint különösen az első és a második kérdés, amelyekkel a kérdést előterjesztő bíróság arra kéri a Bíróságot, hogy határozza meg a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett „kölsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmát, nem szükséges az alapjogvita eldöntéséhez, mivel ez a fogalom ismeretlen a német jogban.
- 25 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szükségességét az ügydöntő határozat meghozatala szempontjából, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2022. július 7-i Coca-Cola European Partners Deutschland ítélet, C-257/21 és C-258/21, EU:C:2022:529, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 26 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel kapcsolatos 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 (2022. július 7-i Coca-Cola European Partners Deutschland ítélet, C-257/21 és C-258/21, EU:C:2022:529, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 Kétségtelen, hogy az első kérdés, amely a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett „a kölsönzött munkavállalók általános védelme” fogalmának értelmezésére vonatkozik, általános módon került megfogalmazásra.
- 28 Ugyanakkor az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság azt kéri a Bíróságtól, hogy először határozza meg az említett fogalmat annak érdekében, hogy másodikként a második kérdéssel meg tudja határozni, hogy egy kollektív szerződés mennyiben térhet el az egyenlő bánásmód elvétől a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének megfelelően a kölsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása mellett. Ha ugyanis a kölsönzött munkavállalókra alkalmazandó kollektív szerződés ellentétes lenne az említett rendelkezéssel, CM jogosult lenne az általa kért kiegészítő díjazásra. Az első és a második kérdés tehát nem nyilvánvalóan irreleváns az alapügy megoldása szempontjából.
- 29 Következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 30 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy e rendelkezés a „kölsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmára való hivatkozással megköveteli, hogy a kölsönzött munkavállalók sajátos védelmi szintjét figyelembe vegyék, amely meghaladja azt a szintet, amelyet általában a munkavállalók számára a nemzeti jog és az uniós jog az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében meghatároz.
- 31 A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében 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 kölsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az e cikk (1) bekezdésében említettektől, vagyis azon szabályoktól eltérő szabályokat állapítanak meg, amelyek értelmében a kölsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölsönvevő vállalkozásnál töltött kikölsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.
- 32 Az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja határozza meg, és az a munkaidő hosszára, a túlmunkára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságokra, a munkaszüneti napokra és a fizetésre vonatkozik.
- 33 A 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének szövegéből tehát az következik, hogy a tagállamok számára elismert azon lehetőséget, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára a kölsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei terén egyenlőtlen bánásmódot engedélyező kollektív szerződések fenntartását vagy megkötését, ellensúlyozza az a kötelezettség, hogy e munkavállalók számára „általános védelmet” kell biztosítani, anélkül ugyanakkor, hogy ez az irányelv meghatározza ez utóbbi fogalom tartalmát.
- 34 Márpedig a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az uniós jog rendelkezéseinek értelmezésekor nemcsak az említett rendelkezések fogalmait kell figyelembe venni az általános nyelvhasználatban elfogadott szokásos jelentésüknek megfelelően, hanem a szövegkörnyezetüket és azon szabályozás célkitűzéseit is, amelynek e kifejezés részét képezi (2022. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 A 2008/104 irányelv által követett célkitűzéseket illetően ezen irányelv (10)–(12) preambulumbekzdéséből kitűnik, hogy a kölsönzött munkavállalók jogi helyzetét, jogállását és munkafeltételeit illetően az Unión belül jelentős különbségek állnak fenn, a munkaerő-kölsönzés keretében történő munkavégzés nemcsak a vállalkozások rugalmasság iránti igényeit elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy magánéletüket és munkájukat összeegyeztessék, hozzájárulva ezáltal a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiaci részvételhez és a munkaerőpiaci integrációhoz, továbbá az említett irányelv célja, hogy kölsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is.

- 36 Ami közelebbről a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének célját illeti, ezen irányelv (16) preambulumbekzdéséből kitűnik, hogy 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.
- 37 Az e preambulumbekzdésekben foglaltak folytatásaként ezen irányelv 2. cikke kimondja, hogy az irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az egyenlő bánásmód alapelveinek az említett munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni az ilyen típusú munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.
- 38 E kettős cél tükröződik a 2008/104 irányelv 5. cikkének szerkezetében, amely cikk (1) bekezdése azt a szabályt írja elő, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó, ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjában meghatározott alapvető munkafeltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. E szabálytól eltér többek között az ezen 5. cikk (3) bekezdésében foglalt rendelkezés. Ezen eltérésnek mindazonáltal a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének korlátain belül kell maradnia. Hatálya egyébiránt az azon érdekek megóvásához kifejezetten szükséges mértékre korlátozódik, amelyeknek védelmére ezek az eltérések alkalmasak, vagyis a munkaerőpiacok és a szociális partnerek közötti kapcsolatok változatosságával szemben gyakorolt rugalmasság szükségességéhez fűződő érdekekére (2010. október 21-i Accardo és társai ítélet, C-227/09, EU:C:2010:624, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 A 2008/104 irányelv 2. cikkében kimondott, a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítására irányuló célkitűzés és a munkaerőpiacok változatosságának tiszteletben tartása közötti összhang biztosítása érdekében meg kell állapítani, hogy amennyiben valamely kollektív szerződés az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján az e cikk (1) bekezdésétől eltérve lehetővé teszi, hogy az alapvető munkafeltételek terén a kölcsönzött munkavállalókkal szemben eltérő bánásmódot biztosítsanak a kölcsönvevő vállalkozás saját munkavállalóival szemben alkalmazott bánásmódhoz képest, e kölcsönzött munkavállalók „általános védelme” kizárólag akkor biztosított, ha ellentételezéseként olyan előnyöket nyújtanak a számukra, amelyek ezen eltérő bánásmód kompenzálását célozzák. A kölcsönzött munkavállalók általános védelme ugyanis szükségszerűen csökkenne, ha az ilyen szerződés e munkavállalók tekintetében az említett alapvető feltételek közül egynek vagy többnek a csökkentésére korlátozódna.
- 40 Ugyanakkor a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének hatályára tekintettel, amely szerint a kölcsönzött munkavállalókat ugyanazok az alapvető feltételek illetik meg, mint a kölcsönvevő vállalkozás saját munkavállalóit, az e cikk (3) bekezdése szerinti általános védelem tiszteletben tartása nem követeli meg a kölcsönzött munkavállalók sajátos védelme olyan szintjének figyelembevételét, amely meghaladja azt a szintet, amelyet e feltételek tekintetében a nemzeti jog és az uniós jog által általában a munkavállalók védelmére vonatkozóan előírt kötelező rendelkezések előírnak.

- 41 A jelen ítélet 39. pontjában említett, a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmód hatásait kompenzáló előnyöknek a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjában meghatározott alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre kell vonatkozniuk, mint amilyen a munkaidő hossza, a túlmunka, a szünetek, a pihenőidő, az éjszakai munka, a szabadságok és a munkaszüneti napok, valamint a fizetés.
- 42 A 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének ilyen értelmezését annak szöveggörnyezete is alátámasztja. Ezen irányelv 5. cikkének (2) bekezdése ugyanis lényegében lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, a fizetés tekintetében eltérjenek az ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt egyenlő bánásmód elvétől például olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést. Ily módon, ha a tagállamok a kölcsönzött munkavállalók fizetését kizárólag alacsonyabb szinten határozhatják meg annál, mint amely az egyenlő bánásmód elve értelmében kötelező, feltéve hogy ezt a hátrányt egy olyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételhez kapcsolódó előny biztosításával kompenzálják, mint amilyen a fizetés, paradox lenne elfogadni azt, hogy a szociális partnerek, jöllehet kötelesek biztosítani az említett munkavállalók általános védelmét, úgy járhatnak el, hogy ők maguk nem kötelesek az érintett kollektív szerződésben előírni valamely, az említett alapvető feltételekkel kapcsolatos előny nyújtását.
- 43 Ez még inkább igaz a kizárólag határozott időre szóló szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalókra, akiknek – mivel ritkán áll fenn annak az esélye, hogy a kölcsönzések közötti időszakban is kapnak fizetést – jelentős kompenzációs előnyt kell kapniuk az említett alapvető feltételek tekintetében, amelynek lényegében legalább olyan szintűnek kell lennie, mint amelyet a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalóknak nyújtanak.
- 44 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmára való hivatkozással nem követeli meg, hogy a kölcsönzött munkavállalók sajátos védelmi szintjét figyelembe vegyék, amely meghaladja azt a szintet, amelyet általában a munkavállalók számára a nemzeti jog és az uniós jog az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében meghatároz. Ha azonban a szociális partnerek kollektív szerződés útján megengedik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén a kölcsönzött munkavállalók hátrányára alkalmazott eltérő bánásmódot, e kollektív szerződésnek – az érintett kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása érdekében – olyan, alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos előnyöket kell biztosítania e munkavállalók számára, amelyek kompenzálják az általuk alkalmazott eltérő bánásmódot.

A második kérdésről

- 45 Második kérdésével, amely két alkérdésre tagolódik, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy milyen feltételek mellett tekinthető mégis úgy, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében az alapvető munkafeltételek és a munkavégzés terén az érintett kölcsönzött munkavállalók hátrányára eltérő bánásmódot engedélyező kollektív szerződés biztosítja az érintett kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

A második kérdés a) alkérdéséről

- 46 A második kérdés a) alkérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség tiszteletben tartását elvontan, az eltérő bánásmódot engedélyező kollektív szerződés fényében vagy konkrétan, a közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás által alkalmazott összehasonlítható munkavállalók tekintetében alkalmazandó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek összehasonlításával kell értékelni.
- 47 A 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével összhangban a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartama alatt legalább olyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek kell megilletniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket (2022. május 12-i Luso Temp ítélet, C-426/20, EU:C:2022:373, 49. pont). Az uniós jogalkotó így módon kinyilvánította azon szándékát, hogy ügyeljen arra, hogy az egyenlő bánásmód elvének megfelelően a kölcsönzött munkavállalók főszabály szerint ne legyenek kedvezőtlenebb helyzetben, mint a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható munkavállalói.
- 48 A kölcsönzött munkavállalók tehát főszabály szerint ugyanazon alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre jogosultak, mint amelyek akkor lennének alkalmazandók, ha őket a kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül alkalmazta volna. Így az 5. cikk (3) bekezdésének a jelen ítélet 38. pontjában felidézett eltérő jellegéből, valamint a 2008/104 irányelvnek a jelen ítélet 36. pontjában felidézett céljából az következik, hogy az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében előírt eltérést engedő rendelkezés annak konkrét vizsgálatát írja elő, hogy az olyan kollektív szerződés, amely lehetővé teszi az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek területén a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható munkavállalói közötti eltérő bánásmódot, ténylegesen biztosítja-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét az ezen eltérő bánásmód kompenzálását célzó bizonyos előnyök biztosításával. Ennélfogva ezt a vizsgálatot a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható munkavállalóira alkalmazandó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek alapján kell elvégezni.
- 49 Tehát először is meg kell határozni azokat az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyek a kölcsönzött munkavállalóra akkor vonatkoznának, ha őket közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás venné fel az általa ténylegesen betöltöttel azonos munkakörre. Másodszor össze kell vetni ezeket az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket azokkal, a kollektív szerződésből következő feltételekkel, amelyek az adott kölcsönzött munkavállalóra ténylegesen vonatkoznak (lásd analógia útján: 2022. május 12-i Luso Temp ítélet, C-426/20, EU:C:2022:373, 50. pont). Harmadszor, a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása érdekében értékelni kell, hogy a nyújtott kiegészítő előnyök lehetővé teszik-e az elszenvedett eltérő bánásmód semlegesítését.
- 50 A fentiekre tekintettel a második kérdés a) alkérdésére azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség tiszteletben tartását konkrétan kell értékelni, összevetve egy adott munkakör tekintetében a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókra alkalmazott alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazott feltételekkel, hogy ekként meg lehessen határozni, hogy az említett alapvető feltételek tekintetében nyújtott kompenzációs előnyök lehetővé teszik-e az elszenvedett eltérő bánásmód hatásainak ellensúlyozását.

A második kérdés b) alkérdéséről

- 51 A második kérdés b) alkérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség megköveteli, hogy az érintett kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző vállalkozás között határozatlan idejű munkaszerződés álljon fenn.
- 52 Kétségtelen, hogy ezen irányelv 5. cikkének (2) bekezdése értelmében a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód elve alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.
- 53 Ugyanakkor, e rendelkezéstől eltérően, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése nem ír elő semmilyen különös szabályt a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók helyzetére vonatkozóan.
- 54 Amint arra a főtanácsnok indítványának 54. pontjában rámutatott, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése és 5. cikkének (3) bekezdése közötti ezen különbség indoka az, hogy a határozatlan idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók a kikölcsönzések közötti időszakokban is kapnak fizetést. E körülmény igazolja az ezen irányelv 5. cikkének (2) bekezdésében előírt azon lehetőséget, hogy e munkavállalók tekintetében eltérő bánásmódot írjon elő a fizetést illetően. E szabály különös jellege ellentétben áll az említett irányelv 5. cikke (3) bekezdésének általános jellegével, amely – amellett, hogy engedélyezi az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében eltérő bánásmódot – mindazonáltal a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítását írja elő.
- 55 Így rá kell mutatni arra, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése maga határozza meg a konkrét kompenzációt – azaz a kikölcsönzések közötti időszakban nyújtott fizetést, amelyet a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók számára az egyenlő bánásmód elvétől a fizetés tekintetében történő való eltérés ellentételezéseként kell nyújtani –, míg e cikk (3) bekezdése lehetővé teszi a szociális partnerek számára, hogy önállóan tárgyaljanak az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés pontos jellegéről, valamint arról az előnyről, amely ezen eltérés hatásainak kompenzálására szolgál a kölcsönzött munkavállalók általános védelme biztosításának feltételével.
- 56 A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése tehát, ezen általános védelem fenntartása mellett, minden kölcsönzött munkavállaló tekintetében lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződés megkötését, anélkül hogy különbséget tenne a munkaerő-kölcsönző vállalkozással kötött munkaszerződésük időtartamának határozott vagy határozatlan jellege alapján. Ilyen esetben egyébként nem zárható ki, hogy a fizetés – akár határozatlan, akár határozott idejű szerződés alapján – két kölcsönzési időszak közötti fenntartását figyelembe lehessen venni az említett általános védelem értékelése céljából. Fontos azonban, hogy a határozott időre szóló szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók olyan jelentős előnyhöz jussanak, amely lehetővé teszi azon fizetésbeli különbség kompenzálását, amely őket a munkavégzés során a kölcsönvevő vállalkozás összehasonlítható munkavállalóihoz képest éri.

- 57 A fenti megfontolásokra tekintettel a második kérdés b) alkérdésére azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség nem követeli meg, hogy az érintett kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző vállalkozás között határozatlan idejű munkaszerződés álljon fenn.

A harmadik kérdésről

- 58 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a nemzeti jogalkotónak elő kell írnia az e rendelkezés értelmében vett kölcsönzött munkavállalók általános védelme biztosításának feltételeit és kritériumait, ha az érintett tagállam lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek lehetővé teszik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén az eltérő bánásmódot említett munkavállalók hátrányára.
- 59 Ki kell emelni, hogy az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése értelmében az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja. Bár e rendelkezés a tagállamok számára fenntartja az irányelv végrehajtásának biztosítására szolgáló eljárások és eszközök megválasztásának szabadságát, az azonban nem érinti a címzett tagállamok azon kötelezettségét, hogy az érintett irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében – az irányelv céljával összhangban – minden szükséges intézkedést meghozzanak (2022. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 94. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 Amint arra a jelen ítélet 36. pontja már emlékeztetett, ezen irányelv (16) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy 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.
- 61 Az említett irányelv (19) preambulumbekkezdéséből továbbá kitűnik, hogy az 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.
- 62 Egyébiránt egyértelműen kitűnik a 2008/104 irányelv 11. cikkének (1) bekezdéséből, hogy a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy ezen irányelv céljának való megfelelés érdekében elfogadják az ehhez szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, vagy pedig biztosítsák, 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.
- 63 Így a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésével a tagállamok számára biztosított azon lehetőség, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára az egyenlő bánásmód elvétől – amint azt e cikk (1) bekezdése végrehajtja – eltérő kollektív szerződések kötését, összhangban áll a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a tagállamoknak lehetősége van arra, hogy

elsősorban a szociális partnerekre bízzák azon szociálpolitikai célok megvalósítását, amelyeket az e területre vonatkozó irányelv meghatároz (2202. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 108. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 64 Ez a lehetőség azonban nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettségük alól, hogy megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedésekkel biztosítsák, hogy minden kölcsönzött munkavállaló teljes mértékben részesülhessen a számára a 2008/104 irányelvben előírt védelemben (2202. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 109. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Következésképpen, amikor a tagállamok lehetőséget biztosítanak a szociális partnerek számára, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének megfelelően lehetővé teszik a kölcsönzött munkavállalók hátrányára alkalmazott eltérő bánásmódot, kötelesek biztosítani e munkavállalók általános védelmét.
- 66 Márpedig a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének a jelen ítélet 61. és 62. pontjában felidézett (16) és (19) preambulumbekzdéséből következő céljára tekintettel a szociális partnerek azon kötelezettsége alapján, hogy a kölcsönzött munkavállalók számára általános védelmet biztosítsanak, a tagállamoknak nem kell részletesen meghatározniuk azokat a feltételeket és kritériumokat, amelyeknek a kollektív szerződéseknek meg kell felelniük.
- 67 Ugyanakkor, amint arra a főtanácsnok indítványának 65. pontjában rámutatott, 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. Ezért a szociális partnerek, amikor a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, kötelesek ezen irányelvet tiszteletben tartva, többek között a kölcsönzött munkavállalók ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése szerinti általános védelmének biztosításával eljárni (lásd analógia útján: 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 68 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti jogalkotónak nem kell előírnia az e rendelkezés értelmében vett kölcsönzött munkavállalók általános védelme biztosításának feltételeit és kritériumait, ha az érintett tagállam lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek lehetővé teszik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén az eltérő bánásmódot az említett munkavállalók hátrányára.

A negyedik kérdésről

- 69 A harmadik kérdésre adott válaszra tekintettel a negyedik kérdésre nem kell válaszolni.

Az ötödik kérdésről

- 70 Ötödik kérdésével, amelyet a kérdést előterjesztő bíróság a harmadik kérdésre adott nemleges válasz esetére tett fel, e bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében a kölcsönzött munkavállalók hátrányára eltérő bánásmódot e rendelkezés

alapján lehetővé tévő kollektív szerződések hatékony bírói felülvizsgálat tárgyát képezhetik annak ellenőrzése céljából, hogy a szociális partnerek tiszteletben tartották-e az e munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettségüket.

- 71 Emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy az Alapjogi Charta 28. cikke értelmében a munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van többek között arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. Másrészt az EUMSZ 152. cikk első bekezdése pontosítja, hogy az Unió „az egyes nemzeti rendszerek különbözőségeinek figyelembevételével elismeri és támogatja a szociális partnerek uniós szintű szerepvállalását”, és „önállóságuk tiszteletben tartása mellett elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet”, amely önállóság jelentőségére egyébként a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekzdése is emlékeztet.
- 72 Ez az önállóság magában foglalja, hogy szociális partnerek általi, a megállapodásra irányuló tárgyalás szakaszában, amely a szociális partnerek „kizárólagos ügye”, e partnerek szabadon folytathatnak párbeszédet és léphetnek fel, anélkül hogy bármilyen utasítást vagy iránymutatást kapnának különösen a tagállamoktól vagy az intézményektől (2021. szeptember 2-i EPSU kontra Bizottság ítélet, C-928/19 P, EU:C:2021:656, 61. pont).
- 73 Ki kell emelni továbbá, hogy a szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C 312/17, EU:C:2018:734, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 74 Mindazonáltal, ha a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított jog uniós jogi rendelkezéseket érint, akkor e jogot az említett uniós jog alkalmazási körén belül, azzal összhangban kell gyakorolni (2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 75 Noha a szociális partnerek ily módon – amint arra a jelen ítélet 73. pontja emlékeztet – széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a kollektív szerződések tárgyalása és megkötése során, e mérlegelési mozgásteret következőképpen az uniós jog tiszteletben tartásának biztosítására irányuló kötelezettség határolja körül.
- 76 Ebből az következik, hogy bár – amint az a harmadik kérdésre adott válasszal összefüggésben megállapításra került – a 2008/104 irányelv rendelkezései nem írják elő a tagállamok számára, hogy az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett, a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét biztosító, meghatározott szabályozást fogadjanak el, a tagállamoknak, beleértve a bíróságokat is, gondoskodniuk kell arról, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó eltérő bánásmódot engedélyező kollektív szerződések biztosítsák többek között kölcsönzött munkavállalók 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése szerinti általános védelmét.
- 77 A 2008/104 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében, amint arra a főtanácsnok indítványának 79. pontjában rámutatott, a kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni, hogy az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződések megfelelően biztosítják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét azáltal, hogy ellentételezéseként az egyenlő bánásmód említett elvétől való bármely eltérésért kompenzációs előnyökben részesítik őket.

- 78 Azon mérlegelési mozgástér ellenére, amellyel a szociális partnerek a kollektív szerződések tárgyalása és megkötése terén rendelkeznek, a nemzeti bíróságnak mindent meg kell tennie annak érdekében, hogy biztosítsa a kollektív szerződéseknek a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdéséből eredő követelményekkel való összeegyeztethetőségét.
- 79 A fenti megfontolásokra tekintettel az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében a kölcsönzött munkavállalók hátrányára eltérő bánásmódot e rendelkezés alapján lehetővé tévő kollektív szerződések hatékony bírói felülvizsgálat tárgyát kell, hogy képezhessék annak ellenőrzése céljából, hogy a szociális partnerek tiszteletben tartották-e az e munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettségüket.

A költségekről

- 80 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkének (3) bekezdését**

a következőképpen kell értelmezni:

e rendelkezés a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmára való hivatkozással nem követeli meg, hogy a kölcsönzött munkavállalók sajátos védelmi szintjét figyelembe vegyék, amely meghaladja azt a szintet, amelyet általában a munkavállalók számára a nemzeti jog és az uniós jog az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében meghatároz. Ha azonban a szociális partnerek kollektív szerződés útján megengedik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén a kölcsönzött munkavállalók hátrányára alkalmazott eltérő bánásmódot, e kollektív szerződésnek – az érintett kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása érdekében – olyan, alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos előnyöket kell biztosítani e munkavállalók számára, amelyek kompenzálják az általuk alkalmazott eltérő bánásmódot.

- 2) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését**

a következőképpen kell értelmezni:

a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség tiszteletben tartását konkrétan kell értékelni, összevetve egy adott munkakör tekintetében a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókra alkalmazott alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazott feltételekkel, hogy ekként meg lehessen határozni, hogy az említett alapvető feltételek tekintetében nyújtott kompenzációs előnyök lehetővé teszik-e az elszenvedett eltérő bánásmód hatásainak ellensúlyozását.

3) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség nem követeli meg, hogy az érintett kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző vállalkozás között határozatlan idejű munkaszerződés álljon fenn.

4) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

a nemzeti jogalkotónak nem kell előírnia az e rendelkezés értelmében vett kölcsönzött munkavállalók általános védelme biztosításának feltételeit és kritériumait, ha az érintett tagállam lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek lehetővé teszik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén az eltérő bánásmódot az említett munkavállalók hátrányára.

5) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében a kölcsönzött munkavállalók hátrányára eltérő bánásmódot e rendelkezés alapján lehetővé tévő kollektív szerződések hatékony bírói felülvizsgálat tárgyát kell, hogy képezhessék annak ellenőrzése céljából, hogy a szociális partnerek tiszteletben tartották-e az e munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettségüket.

Aláírások