



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2021. november 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaerő-kölcsönzés – 2008/104/EK irányelv – 1. cikk – Alkalmazási kör – A »közvállalkozás« és a »gazdasági tevékenység folytatásának« fogalma – Az Európai Unió ügynökségei – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) mint az ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett »kölcsonnevo vállalkozás« – Az 5. cikk (1) bekezdése – Az egyenlő bánásmód elve – Alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek – Az »adott állás« fogalma – 1922/2006/EK rendelet – EUMSZ 335. cikk – Az uniós intézmények igazgatási autonómiájának elve – EUMSZ 336. cikk – Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételei”

A C-948/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (legfelsőbb bíróság, Litvánia) a Bírósághoz 2019. december 31-én érkezett, 2019. december 30-i határozatával terjesztett elő

az UAB „Manpower Lit”

és

E. S.,

M. L.,

M. P.,

V. V.,

R. V.

között,

a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

* Az eljárás nyelve: litván.

tagjai: A. Arabadjiev, az első tanács elnöke, a második tanács elnökeként eljárva, I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb és A. Kumin (előadó) bírák,

főtanácsnok: E. Tanchev,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- E. S., M. L., M. P., V. V. és R. V. képviselőjében R. Rudzinskas advokatas,
- a litván kormány képviselőjében V. Kazlauskaitė-Švenčionienė és V. Vasiliauskienė, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében kezdetben J. Jokubauskaitė, B. Mongin és M. van Beek, később J. Jokubauskaitė, C. Valero és B. Mongin, végül pedig J. Jokubauskaitė, D. Recchia és B. Mongin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2021. július 15-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.) 1. cikke (2) és (3) bekezdésének, valamint 5. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az UAB „Manpower Lit”, valamint az E. S., M. L., M. P., V. V. és R. V. között a Manpower Lit és az alapeljárás alperesei között létrejött munkaszerződések alapján járó díjazás tárgyában folyó peres eljárás keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2008/104 irányelv

- 3 A 2008/104 irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

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

(3) A tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.”

4 Ezen irányelv 3. cikkének szövege a következő:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

[...]

d) »kölcsönvevő vállalkozás«: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez;

[...]

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

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

[...]”

5 Az említett irányelv „Egyenlő bánásmód alapelve” című 5. cikke, az (1) bekezdésének első albekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„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 1922/2006/EK rendelet

6 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról szóló, 2006. december 20-i 1922/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2006. L 403., 9. o.) 2. cikke ekképpen rendelkezik:

„Az Intézet átfogó céljai a nemek közötti egyenlőség előmozdításához való hozzájárulás és ennek megerősítése, beleértve a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését valamennyi közösségi politikában és az abból eredő nemzeti politikákban, továbbá a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem és az uniós polgároknak a nemek közötti egyenlőség tudatosításának növelése, a közösségi intézményeknek – különösen a Bizottságnak – és a tagállamok hatóságainak nyújtott technikai segítség révén, a 3. cikk rendelkezéseivel összhangban.”

7 E rendelet „Feladatok” című 3. cikke, az (1) bekezdésében előírja:

„A 2. cikkben meghatározott célok teljesítése érdekében az Intézetnek a következő feladatokat kell elvégeznie:

- a) a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó objektív, összehasonlítható és megbízható információk gyűjtése, elemzése és terjesztése, beleértve az Intézettel a tagállamok, közösségi intézmények, kutatóközpontok, egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek, nem kormányzati szervezetek, szociális partnerek, érintett harmadik országok és nemzetközi szervezetek által közölt kutatási eredményeket és legjobb gyakorlatokat, valamint területek javaslása további kutatások céljából;
- b) az adatok európai szintű objektivitásának, összehasonlíthatóságának és megbízhatóságának javítására szolgáló módszerek kifejlesztése olyan kritériumok megállapításával, amelyek javítják az információk összhangját és az adatgyűjtéskor figyelembe veszik a nemek kérdését;
- c) a nemek közötti egyenlőség valamennyi közösségi politikába és az abból eredő nemzeti politikákba való integrálását segítő módszertani eszközök kifejlesztése, elemzése, értékelése és terjesztése, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének támogatása valamennyi közösségi intézménynél és szervnél;
- d) a nemek közötti egyenlőség európai helyzetére vonatkozó felmérések lefolytatása;
- e) a kutatás támogatása és ösztönzése, a rendelkezésre álló erőforrások optimalizálása és az információk cseréjének és terjesztésének előmozdítása érdekében egy nemek közötti egyenlőség európai hálózatának felállítása és koordinálása, amely hálózat magában foglalja a nemek közötti egyenlőséggel és a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével foglalkozó központokat, szerveket, szervezeteket és szakértőket;
- f) szakértők eseti jellegű üléseinek szervezése az Intézet kutatómunkájának segítése és a kutatók közötti információcsere, valamint a nemi dimenzióknak a kutatásaikba való beépítése ösztönzése céljából;
- g) az uniós polgárok körében a nemek közötti egyenlőség tudatosításának növelése érdekében európai szintű konferenciák, kampányok és ülések szervezése az érdekeltekkel, valamint a Bizottság eredményeinek és következtetéseinek bemutatása;
- h) az élet minden területén a nők és férfiak sztereotípiáktól mentes szerepére vonatkozó példákkal kapcsolatos információk terjesztése, azok eredményeinek, valamint az ilyen sikertörténeteket nyilvánosság elé táró és ezekre építő politikáknak és kezdeményezéseknek a bemutatása;
- i) együttműködés és párbeszéd kialakítása nem kormányzati és esélyegyenlőségi szervezetekkel, egyetemekkel és szakértőkkel, kutatóintézetekkel, szociális partnerekkel, valamint a nemzeti és európai szinten az egyenlőség elérésére aktívan törekvő kapcsolódó szervezetekkel;
- j) a nyilvánosság számára hozzáférhető dokumentációs források létrehozása;
- k) a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatos információk hozzáférhetővé tétele köz- és magánszervezetek számára; és

l) a közösségi intézmények részére információk szolgáltatása a csatlakozó és tagjelölt országokban a nemek közötti egyenlőséggel és a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatosan.”

8 Az említett rendelet 5. cikkének szövege a következő:

„Az Intézet jogi személy. Az Intézet minden egyes tagállamban az adott tagállam jogában a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik. Így különösen ingó és ingatlan vagyont szerezhethet és elidegeníthet, valamint bíróság előtt eljárhat.”

9 Az 1922/2006 rendelet 14. cikkének (3) bekezdése kimondja:

„Az Intézet bevételét, egyéb források sérelme nélkül, a következők alkotják:

a) az Európai Unió általános költségvetésében szereplő közösségi támogatás (a Bizottságra vonatkozó szakasz);

b) a nyújtott szolgáltatásokért befolyó befizetések;

[...]”

A litván jog

10 A Lietuvos Respublikos Darbo kodeksasnak (a Litván Köztársaság munka törvénykönyve) az alapügy tényállására alkalmazandó változata (a továbbiakban: munka törvénykönyve) a 75. cikkének (2) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„A munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell, hogy a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő vállalkozás részére végzett munka után járó díjazása elérje azt az összeget, amelyet a kölcsönvevő vállalkozás akkor fizetett volna, ha a kölcsönzött munkavállalót ugyanezen munkára munkaszerződés keretében foglalkoztatta volna, kivéve, ha a határozatlan idejű munkaerő kölcsönzésről szóló szerződés alapján foglalkoztatott kölcsönzött munkavállaló a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzések közötti időre a munkaerő-kölcsönzőtől díjazásban részesül, és az e munkavégzések között fizetett díjazás mértéke megegyezik a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzés során kapott díjazás mértékével. A kölcsönvevő vállalkozás másodlagosan felelős azért, hogy a kölcsönvevő vállalkozás részére végzett munka után járó díjazás elérje azt az összeget, amelyet akkor fizetett volna, ha a kölcsönzött munkavállalót ugyanezen munkára munkaszerződés keretében alkalmazta volna. E kötelezettség teljesítése során a kölcsönvevő vállalkozásnak a munkaerő-kölcsönző kérésére tájékoztatást kell adnia a kölcsönvevő vállalkozás által az azonos kategóriájú munkavállalóknak fizetett díjazásról.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 A Manpower Lit munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szolgáltatásokat nyújt. 2012-ben elnyerte az Unió egyik ügynöksége, a Vilniusban (Litvánia) székhellyel rendelkező Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által kiírt közbeszerzési eljárás alapján történő szerződés megkötésére vonatkozó jogot, amely szerződés munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szolgáltatásokra vonatkozott.

- 12 Az ezt követően a Manpower Lit és az EIGE között létrejött szerződés kikötései szerint azok a szolgáltatások, amelyekre ez utóbbinak szüksége lehet, az EIGE tisztviselőinek támogatására, a szokásosan felmerülő feladatokon felüli és egyes külön projektekből eredő kiegészítő feladatok ideiglenes jelleggel történő ellátására, a csúcsidőszakok kezelésére, és az EIGE szervezetén belül távollétek esetén előálló személyzeti hiány orvoslására irányulnak. Az is pontosításra került, hogy a kölcsönzött munkavállalókat az EIGE nem tekinti a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó tisztviselőknek.
- 13 Az alapeljárás alperesei a Manpower Littel kötöttek munkaszerződéseket, és asszisztensként, illetve informatikusként dolgoztak az EIGE-nél. E szerződésekben és azok kikötéseiben pontosításra került, hogy az alapeljárás alperesei a kölcsönvevő vállalkozás, azaz az EIGE számára végzik munkájukat, aki kijelöli számukra a személyi állomány azon tagját, aki számukra adott, munkavégzéssel kapcsolatos utasításokért felelős. A szerződések megjelölték az időtartamukat is, vagyis azt a záró időpontot, ameddig az EIGE-nek az érintett feladatoknak megfelelő állás betöltésére vonatkozó megrendelése szól.
- 14 A Manpower Lit és az alapeljárás alperesei közötti munkaviszonyok 2018 áprilisa és decembere között szűntek meg. Márpedig, mivel úgy vélték, hogy bérükkel kapcsolatban tartozás áll fenn, azok kifizetése érdekében ezen alperesek a Valstybinės Darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijához (a munkafelügyelet vilnusi területi részlegének munkaügyivita-bizottsága, Litvánia; a továbbiakban: munkaügyivita-bizottság) fordultak.
- 15 E bizottság azon a véleményen volt, hogy az alapeljárás alperesei ténylegesen az EIGE állandó személyi állománya tagjainak feladatait látták el, és a díjazásuk feltételeinek meg kell felelniük az EIGE által a szerződéses alkalmazottai esetében alkalmazott feltételeknek. A munka törvénykönyve 75. cikkének (2) bekezdésére tekintettel e bizottság 2018. június 20-i határozatában megállapította, hogy a Manpower Lit az alapeljárás alperesei tekintetében hátrányos megkülönböztetést alkalmazott azáltal, hogy alacsonyabb díjazást fizetett nekik annál, mint amely akkor járt volna a számukra, ha őket közvetlenül az EIGE vette volna fel ugyanezen állások betöltésére, és elrendelte a bérhátralékok behajtását a 2018-as év hat hónapos időszaka tekintetében.
- 16 Mivel a Manpower Lit nem értett egyet a munkaügyivita-bizottság határozatával, keresetet nyújtott be a Vilniaus miesto apylinkės teismashoz (vilnusi kerületi bíróság, Litvánia), amely azt 2019. február 20-i ítéletével elutasította.
- 17 Ítéletében e bíróság, mint megalapozatlant, elutasította az eljárásba beavatkozó EIGE azon érvét, amely szerint rá nem lehet alkalmazni a 2008/104 irányelv rendelkezéseit.
- 18 Egyébiránt rámutatott arra, hogy tekintettel az alapeljárás alperesei munkaszerződéseinek kikötéseire és az általuk ténylegesen ellátott feladatokra, ők adminisztratív jellegű feladatokat láttak el, támogatták az EIGE egyes egységeinek állandó személyzetét, illetve (részben) az ezen ügynökségnél dolgozó szerződéses alkalmazottak feladatait látták el. Így az említett bíróság úgy ítélte meg, hogy az alapeljárás alperesei a munka törvénykönyve 75. cikkének (2) bekezdése szempontjából véve e szerződéses alkalmazottakhoz voltak hasonlíthatók.
- 19 Ebben az összefüggésben a Vilniaus miesto apylinkės teismas (vilnusi kerületi bíróság) pontosította, hogy az alapeljárás alperesei által ellátott feladatok és funkciók nem tértek el különösebben, illetve nem voltak oly mértékig kevésbé jellemzőek az EIGE feladataihoz és funkcióihoz viszonyítva, hogy azokat ne lehetett volna az ott állandó jelleggel dolgozó

tisztviselőkre vagy szerződéses alkalmazottakra bízni. E bíróság szerint az a tény, hogy ezen ügynökség egy munkaerő-kölcsönző vállalkozás közvetítésével vett fel munkavállalókat annak érdekében, hogy csökkentse a humánerőforrás-költségeit, és elkerülje a hosszabb és bonyolultabb eljárásokat, nem képezett olyan indokot, amely igazolhatta volna azt, hogy az alapeljárás alpereseinek fizetett díjazás jelentősen alacsonyabb legyen a szerződéses alkalmazottak esetében meghatározottnál.

- 20 E körülmények között az említett bíróság úgy ítélte meg, hogy az alapeljárás alpereseire a szerződéses alkalmazottakra vonatkozó díjazási feltételeket kell alkalmazni.
- 21 A Manpower Lit által benyújtott fellebbezés alapján eljáró Vilniaus apygardos teismas (vilniausi regionális bíróság, Litvánia) 2019. június 20-i ítéletével elutasította e fellebbezést, és helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.
- 22 A Manpower Lit ezt követően felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Lietuvos Aukščiausiasis Teismashoz (legfelsőbb bíróság, Litvánia).
- 23 E bíróság pontosítja, hogy az előtte folyamatban lévő eljárás lényegében azzal a kérdéssel kapcsolatos, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkében szereplő és a nemzeti jogba átültetett, a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezés alkalmazható-e az alapügy tárgyát képező helyzetre, tekintettel arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók rendelkezésre bocsátására irányuló szolgáltatást igénybe vevő kölcsönvevő vállalkozás a jelen ügyben egy uniós ügynökség, az EIGE.
- 24 E tekintetben az említett bíróság megjegyzi, hogy tekintettel a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének különböző nyelvi változatai közötti bizonyos eltérésekre, a „közvállalkozás” fogalmának pontos jelentése, valamint annak a kérdésnek az eldöntése, hogy az olyan jogalanyok, mint az EIGE, e fogalom hatálya alá tartoznak-e, nem egyértelmű. Szerinte e rendelkezés értelmezése azért is szükséges, mivel kétség merül fel azzal kapcsolatban, hogy mely jogalanyokra – azaz a kölcsönvevő vállalkozásra, a munkaerő-kölcsönző vállalkozásra vagy pedig mindkettőre – vonatkozik a „gazdasági tevékenység folytatására” vonatkozó kritérium.
- 25 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság ebben az összefüggésben arra keresi a választ, hogy van-e jelentősége a 2008/104 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének, amely szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy ez az irányelv nem vonatkozik azokra a munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra, amelyek valamely konkrét állami szakmai képzési, integrációs vagy átképzési program vagy valamely állami hatóság által támogatott program keretében jöttek létre.
- 26 Végül e bíróság megismétli az EIGE által kifejtett azon véleményt, amely szerint a bíróságnak a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt egyenlő bánásmód elvének, valamint a vonatkozó nemzeti jogi rendelkezések alkalmazása során vizsgálnia kell, hogy az irányelv alkalmazása a hátrányos megkülönböztetéstől mentes díjazást illetően nem ellentétes-e az uniós jog más szabályaival. Márpedig az EIGE szerint az egyenlő bánásmód elvének az ügyben korábban eljáró bíróságok általi értelmezése, illetve annak valamely uniós ügynökségre való alkalmazása nem felel meg az uniós költségvetési rendeletnek, az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának, valamint az EUMSZ 335. cikknek és az EUMSZ 336. cikknek.

27 E körülmények között a Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (legfelsőbb bíróság, Litvánia) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Hogyan kell értelmezni a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő »közvállalkozás« fogalmát? A 2008/104 irányelv értelmében »közvállalkozásnak« tekintendők-e az olyan európai uniós ügynökségek, mint az EIGE?
- 2) A 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében mely szervezetekre (a munkaerő-kölcsönzőre, a kölcsönvevő vállalkozásra, legalább egyikükre, esetleg mindkettőre) vonatkozik az a feltétel, hogy gazdasági tevékenységet kell folytatniuk? Az EIGE tevékenységi és működési területeit, amelyeket az [1922/2006 rendelet] 3. és 4. cikke határoz meg, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerinti értelemben meghatározott (értelmezett) gazdasági tevékenységeknek kell-e tekinteni?
- 3) Értelmezhető-e úgy a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) és (3) bekezdése, hogy az alapján nem tartoznak az irányelv hatálya alá azok a munkaerő-kölcsönző vagy kölcsönvevő köz- és magánvállalkozások, amelyekre nem vonatkoznak az irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében szereplő jogviszonyok, és nem folytatnak az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében említett gazdasági tevékenységeket?
- 4) Teljes mértékben alkalmazandók-e a 2008/104 irányelvnek a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekről szóló 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezései, különösen a díjazás vonatkozásában, az Európai Unió azon ügynökségeire, amelyeknél különös uniós munkajogi szabályok alkalmazandók, továbbá amelyek az EUMSZ 335. cikk és EUMSZ 336. cikk hatálya alatt állnak?
- 5) Sérti-e az EUMSZ 335. cikk és EUMSZ 336. cikk alapján létrehozott uniós intézmény igazgatási autonómiájának elvét, valamint az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatában a bérek kiszámítására és kifizetésére meghatározott szabályokat az a tagállami jogszabály (a litván munka törvénykönyve 75. cikke), amely a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit úgy ülteti át, hogy az a kölcsönzött munkavállalókat igénybe vevő összes vállalkozásra vonatkozik?
- 6) Tekintettel arra, hogy minden olyan munkakör (feladatkör), amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatok ellátását igényli, amelyeket kizárólag az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata alapján foglalkoztatott munkavállalók láthatnak el, a kölcsönzött munkavállalók vonatkozó munkaköre (feladatköre) tekinthető-e a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése értelmében véve »az adott állásnak«?

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első, a második és a harmadik kérdésről

28 Első, második és harmadik kérdésével, amelyeket célszerű együttesen vizsgálni, az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik az olyan munkavállalók valamely munkaerő-kölcsönző vállalkozás általi rendelkezésre bocsátása, akik e vállalkozással munkaszerződést kötöttek az EIGE-nél való munkavégzésre.

- 29 E kérdés megválaszolásához emlékeztetni kell arra, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében ez az irányelv a munkaező-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.
- 30 Ezenfelül, ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése pontosítja, hogy ez az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaezőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaezőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte-e.
- 31 Először is nem vitatott, hogy a jelen ügyben a 2008/104 irányelv fent említett rendelkezései értelmében véve a Manpower Lit „munkaező-kölcsönzőnek”, az alapeljárás alperesei pedig „munkavállalóknak” tekinthetők.
- 32 Ami ezen irányelvnek az olyan körülmények esetén történő alkalmazhatóságát illeti, amikor a munkaező-kölcsönzés igénybevevője egy olyan uniós ügynökség, mint az EIGE, az említett irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövegéből az derül ki, hogy ezen igénybevevő részéről három feltételnek kell teljesülnie, nevezetesen annak a „köz- vagy magánvállalkozás” fogalma alá kell tartoznia, „kölcsönvevő vállalkozásnak” kell lennie és „gazdasági tevékenységet” kell folytatnia.
- 33 Azon kérdést illetően, hogy egy olyan uniós ügynökség, mint az EIGE, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett „kölcsönvevő vállalkozásnak” tekinthető-e, amely kérdést minden mászt megelőzően kell vizsgálni, meg kell állapítani, hogy e fogalmat ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja úgy határozza meg, mint minden olyan természetes vagy jogi személyt, akinek/amelynek a számára, illetve akinek/amelynek a felügyelete és irányítása mellett kölcsönzött munkavállaló ideiglenes jelleggel munkát végez.
- 34 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárás alperesei kölcsönzött munkavállalókként, ideiglenes jelleggel végeztek munkát az EIGE felügyelete és irányítása mellett. Egyébiránt, mivel az 1922/2006 rendelet 5. cikke, amely úgy rendelkezik, hogy az EIGE jogi személyiséggel és valamennyi tagállamban a nemzeti jogszabályok által a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik, őt a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja értelmében vett „jogi személynek” kell tekinteni. Ennélfogva, olyan összefüggésben, mint amilyen az alapügy tárgyát képező, az EIGE az ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett „kölcsönvevő vállalkozás”.
- 35 Ami a „köz- és magánvállalkozások” és a „gazdasági tevékenység” ezen 1. cikk (2) bekezdése értelmében vett fogalmait illeti, meg kell jegyezni, hogy azokat a 2008/104 irányelv nem határozza meg, a jelentésük és hatályuk meghatározása érdekében pedig semmilyen tagállami jogra nem utal vissza.
- 36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy versenyjogi kontextusban a Bíróság korábban már egyrészt úgy határozta meg a „vállalkozás” fogalmát mint amely az összes, gazdasági tevékenységet folytató jogalanyra kiterjed, függetlenül azok jogállásától és finanszírozási módjától (1998. június 18-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-35/96, EU:C:1998:303, 36. pont; 2021. május 6-i Analisi G. Caracciolo ítélet, C-142/20, EU:C:2021:368, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Másrészt úgy ítélte meg, hogy „gazdasági tevékenységnek” minősül minden olyan tevékenység, amely áruk vagy szolgáltatások adott piacon történő kínálásával jár (lásd: 2001. október 25-i Ambulanz Glöckner ítélet, C-475/99, EU:C:2001:577,

19. pont; 2020. június 11-i Bizottság és Szlovák Köztársaság kontra Dôvera zdravotná poist'ovňa ítélet, C-262/18 P és C-271/18 P, EU:C:2020:450, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 37 Ez utóbbi megfontolást ültette át a Bíróság a 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítéletben (C-216/15, EU:C:2016:883) a 2008/104 irányelvvel összefüggésben, hiszen ezen ítélet 44. pontjából kiderül, hogy az ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett „gazdasági tevékenység” alatt minden olyan tevékenység értendő, amely áruk vagy szolgáltatások adott piacon történő kínálásával jár.
- 38 E körülmények között annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy ezen irányelv alkalmazható-e, ha az említett irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett kölcsönvevő vállalkozás egy olyan uniós ügynökség, mint az EIGE, annak meghatározását igényli, hogy ezen ügynökség folytat-e olyan tevékenységet, amely áruk vagy szolgáltatások adott piacon történő kínálásából áll.
- 39 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a gazdasági tevékenységnek való minősítésből főszabály szerint ki vannak zárva azok a tevékenységek, amelyek a közhatalmi jogkörök gyakorlásával kapcsolatosak. Ezzel szemben gazdasági tevékenységnek minősülnek azok a szolgáltatások, amelyeket – anélkül hogy ezek a hatósági jogkör gyakorlásába tartoznának – közérdekből, nonprofit jelleggel nyújtanak, és amelyek versenyeznek a haszonra törekvő gazdasági szereplők által nyújtott szolgáltatásokkal (2011. szeptember 6-i Scattolon ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az a körülmény, hogy az ilyen szolgáltatások kevésbé versenyképesek, mint a haszonszerzésre törekvő gazdasági szereplők által nyújtott hasonló szolgáltatások, nem akadályozhatja meg, hogy az érintett tevékenységeket gazdasági tevékenységnek lehessen tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2001. október 25-i Ambulanz Glöckner ítélet, C-475/99, EU:C:2001:577, 21. pont).
- 40 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy az 1922/2006 rendelet 2. cikke szerint az EIGE célja hozzájárulni a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdításához, annak megerősítéséhez, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez, illetve tudatosítani az uniós polgároknak a férfiak és nők közötti egyenlőséget, gyakorlati segítséget nyújtva az uniós intézmények és a tagállami hatóságok számára.
- 41 Ezenkívül e rendelet 3. cikkének (1) bekezdése felsorolja az EIGE-nek az említett rendelet 2. cikkében említett célok elérésére irányuló feladatait.
- 42 Márpedig mindenekelőtt meg kell állapítani, amint azt egyébként a felek sem vitatják, hogy az EIGE tevékenységei nem tartoznak a közhatalmi jogkörök gyakorlásának körébe.
- 43 Ezt követően, ami az EIGE-nek az 1922/2006 rendelet 3. cikkének (1) bekezdésében felsorolt egyes tevékenységeit illeti, meg kell állapítani, hogy léteznek olyan piacok, amelyeken az EIGE-vel versenyben álló üzleti vállalkozások működnek. Meg kell említeni többek között a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó objektív, összehasonlítható és megbízható információk gyűjtését, elemzését és terjesztését [3. cikk, (1) bekezdés, a) pont], módszertani eszközök kifejlesztését, elemzését, értékelését és terjesztését [3. cikk, (1) bekezdés, c) pont], a nemek közötti egyenlőség európai helyzetére vonatkozó felmérések lefolytatását [3. cikk, (1) bekezdés, d) pont], európai szintű konferenciák, kampányok és ülések szervezését [3. cikk, (1) bekezdés, g) pont], a nyilvánosság számára hozzáférhető dokumentációs források létrehozását [3. cikk, (1) bekezdés, j) pont], illetve a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatos információk hozzáférhetővé tételét köz- és magánszervezetek számára [3. cikk, (1) bekezdés, k) pont].

- 44 Annak a körülménynek, hogy tevékenységeinek folytatása során az EIGE nem törekszik haszonszerzésre, a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövege szerint nincs jelentősége (lásd: 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet, C-216/15, EU:C:2016:883, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Amint ugyanis arra a főtanácsnok az indítványának 70. pontjában rámutatott, az a fontos, hogy legyenek olyan egymással versenyben lévő szolgáltatások, amelyeket az érintett piacon olyan más vállalkozások (is) nyújtanak, amelyek viszont ilyen haszonszerzési célra törekednek.
- 45 Végül azt is meg kell állapítani, hogy noha az 1922/2006 rendelet 14. cikkének (3) bekezdése értelmében az EIGE tevékenységeit mindenekelőtt uniós forrásokból finanszírozzák, bevételei e 14. cikk (3) bekezdésének b) pontja szerint magukban foglalják „a nyújtott szolgáltatásokért befolyó befizetéseket”, ami megerősíti, hogy az uniós jogalkotó szándéka szerint az EIGE – legalábbis részben – piaci szereplőként jár el. Ezt az értelmezést erősíti meg az a tény is, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a díjazás lényegi jellemzője abban áll, hogy az a kérdéses szolgáltatás gazdasági ellentételezését képezi, amely ellentételezés rendszerint a szolgáltatásnyújtó és a szolgáltatás igénybevevője közötti megállapodástól függ (2011. március 17-i Peñarroja Fa ítélet, C-372/09 és C-373/09, EU:C:2011:156, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 A fentieket figyelembe véve meg kell állapítani, hogy az EIGE-t úgy kell tekinteni, mint amely legalábbis részben olyan tevékenységet folytat, amely szolgáltatások kínálásából áll egy adott piacon.
- 47 Végezetül, semmi nem utal arra, hogy egy olyan uniós ügynökség, mint az EIGE, amikor valamely munkaerő-kölcsönző vállalkozás által nyújtott, munkavállalók kikölcsönzéséből álló szolgáltatást vesz igénybe, mint ilyen, ki lenne zárva a 2008/104 irányelv alkalmazási köréből.
- 48 Ugyanis, mivel ezen irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövege „köz- és magánvállalkozásokra” utal, az a körülmény, hogy egy olyan uniós ügynökséget, mint az EIGE, az uniós jog – jelen esetben az 1922/2006 rendelet – alapján hoztak létre, amint arra a litván kormány helyesen rámutat, nem releváns.
- 49 Végül, ami a kérdést előterjesztő bíróságnak a 2008/104 irányelv 1. cikkének (3) bekezdésére vonatkozó kérdését illeti, elegendő megjegyezni, hogy e rendelkezés a jelen ügyben nem alkalmazandó.
- 50 A fenti megfontolások egészére tekintettel az első, a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik az olyan munkavállalók valamely munkaerő-kölcsönző vállalkozás általi rendelkezésre bocsátása, akik e vállalkozással munkaszerződést kötöttek az EIGE-nél való munkavégzésre.

A negyedik, az ötödik és a hatodik kérdésről

- 51 Negyedik, ötödik és hatodik kérdésével, amelyeket célszerű együttesen vizsgálni, az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdését vajon úgy kell-e értelmezni, hogy az EIGE rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló által betöltött állás az e rendelkezés értelmében vett „adott állást” képezőnek tekinthető, még ha feltételezzük is, hogy minden olyan állás, amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatokra terjed ki, amelyeket az uniós tisztviselők személyzeti szabályzatának hatálya alá

tartozó személyek nem tudnak elvégezni, vagy pedig az ilyen értelmezés sérti az uniós intézmények szervezeti autonómiájának elvét deklaráló EUMSZ 335. cikket, az EUMSZ 336. cikket vagy e szabályzatot.

- 52 A 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében 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.
- 53 E tekintetben az 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja határozza meg, és az a munkaidő hosszára, a túlórára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságra, a munkaszüneti napokra, valamint a fizetésre hivatkozik.
- 54 Először is emlékeztetni kell arra, hogy az alapügy tárgyát egy olyan jogvita képezi, amely a Manpower Lit és annak öt korábbi munkavállalója között merült fel, mivel az EIGE csak beavatkozó félként vesz részt ezen eljárásban. Ezenkívül az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a Vilniaus miesto apylinkės teismas (vilnisi kerületi bíróság) által tett ténybeli megállapítások szerint az alapeljárás alperesei – legalábbis részben – az EIGE-nél dolgozó szerződéses alkalmazottak feladatait látták el, így módon e bíróság úgy ítélte meg, hogy egyrészt összehasonlíthatók e szerződéses alkalmazottakkal, másrészt pedig a munka törvénykönyvének a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdését a litván jogba átültető 75. cikkének (2) bekezdése alapján alkalmazni kell rájuk az említett szerződéses alkalmazottak esetében alkalmazott díjazási feltételeket.
- 55 Márpedig a Bizottság azt állítja, hogy olyan körülmények esetén, mint amelyekről az alapügyben szó van, az egyenlő bánásmód ezen utóbbi rendelkezésben előírt elve megköveteli, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeit a nemzeti jog szerint össze kell hasonlítani a közvetlenül az EIGE által felvett munkavállalókra alkalmazandó feltételekkel. E feltételeket ugyanakkor szerinte nem kell összehasonlítani az uniós tisztviselők személyzeti szabályzatának hatálya alá tartozó személyi állományra alkalmazandó feltételekkel, mivel a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének ilyen értelmezése sértene az EUMSZ 335. cikket és az EUMSZ 336. cikket, és valójában az uniós tisztviselők jogállását biztosítaná az alapeljárás alperesei számára.
- 56 Ezt az álláspontot nem lehet elfogadni.
- 57 Először is, az EUMSZ 335. cikk pontosítja, hogy az Unió valamennyi tagállamban az adott tagállam jogában a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik. Márpedig az a tény, hogy ugyanazokat az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket biztosítják a kölcsönzött munkavállalóknak, mint amelyeket az uniós tisztviselők személyzeti szabályzata alapján foglalkoztatott személyi állományra alkalmaznak, nem korlátozza ezt a képességet.
- 58 Továbbá, az EUMSZ 336. cikk értelmében az uniós jogalkotó megállapítja az uniós tisztviselők személyzeti szabályzatát és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket. Márpedig sem e személyzeti szabályzat, sem az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek nem szabályozzák a munkaerő-kölcsönző vállalkozások által az uniós ügynökségek rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeit. Ennélfogva, különös szabályozás hiányában, amikor ezen ügynökségek munkaerő-kölcsönző vállalkozásokkal kötött

szerződések alapján vesznek igénybe kölcsönzött munkavállalókat, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében deklarált egyenlő bánásmód elvét teljes mértékben alkalmazni kell e munkavállalókra az ilyen ügynökségeknél általuk eltöltött kölcsönzések időtartama során.

- 59 Végül, bár az ezen 5. cikk (1) bekezdését átültető nemzeti jogszabály alkalmazása ahhoz vezet, hogy a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeit össze kell hasonlítani az uniós tisztviselők személyzeti szabályzata alapján alkalmazott személyi állomány munka- és foglalkoztatási feltételeivel, ez egyáltalán nem jár azzal a következménnyel, hogy tisztviselői jogállást biztosítsa e kölcsönzött munkavállalók számára.
- 60 Ugyanis, amint arra a jelen ítélet 52. és 53. pontjában emlékeztettünk, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése mindössze a kölcsönzött munkavállalók „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek” egyenlőségét követeli meg, és e fogalmat ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja úgy határozza meg, mint amely lényegében a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított, munkaidőre és fizetésre vonatkozó feltételekre vonatkozik. Tehát nem arról van szó, hogy a kölcsönzött munkavállalók jogállását az állandó személyi állomány jogállásával egyenértékűnek ismernék el a foglalkoztatási időszak alatt vagy azon túlmenően.
- 61 Ezt erősítik meg a jelen ügy körülményei is, mivel – amint arra a főtanácsnok indítványának 75. pontjában rámutatott – az alapeljárás alperesei nem kérik a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződéseik átminősítését, hanem mindössze a nekik állítólagosan járó bérhátralékok megfizetését követelik a Manpower Littől. Ennélfogva nem merül fel sem az EIGE autonómiája, sem az uniós tisztviselők személyzeti szabályzata sérelmének a kérdése.
- 62 Ilyen körülmények között a negyedik, ötödik és hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az EIGE rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló által betöltött állás az e rendelkezés értelmében vett „adott állást” képezőnek tekinthető, még ha feltételezzük is, hogy minden olyan állás, amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatokra terjed ki, amelyeket az uniós tisztviselők személyzeti szabályzata hatálya alá tartozó személyek nem tudnak elvégezni.

A költségekről

- 63 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 1. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik az olyan munkavállalók valamely munkaerő-kölcsönző vállalkozás általi rendelkezésre bocsátása, akik e vállalkozással munkaszerződést kötöttek a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézeténél (EIGE) való munkavégzésre.**

- 2) A 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló által betöltött állás az e rendelkezés értelmében vett „adott állást” képező állásnak tekinthető, még ha feltételezzük is, hogy minden olyan állás, amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatokra terjed ki, amelyeket az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata hatálya alá tartozó személyek nem tudnak elvégezni.**

Aláírások