



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2022. május 12.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2008/104/EK irányelv – Munkaerő-kölcsönzés – Az 5. cikk (1) bekezdése – Az egyenlő bánásmód elve – A 3. cikk (1) bekezdésének f) pontja – A »kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek« fogalma – Az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén fizetendő pénzbeli megváltás a munkaviszony megszűnése esetén”

A C-426/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (bragai kerületi bíróság, barcelosi munkaügyi bíróság, Portugália) a Bírósághoz 2020. szeptember 10-én érkezett, 2020. július 15-i határozatával terjesztett elő a

GD,

ES

és

a **Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: I. Ziemele tanácselnök, T. von Danwitz és A. Kumin (előadó) bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a portugál kormány képviseletében A. Pimenta, P. Barros da Costa, M. J. Marques, D. Silva és L. Claudino Oliveira, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: portugál.

– az Európai Bizottság képviselőjében D. Recchia és G. Braga da Cruz, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2021. december 9-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.) 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdése első albekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a GD és ES kölcsönzött munkavállalók, valamint a Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA (a továbbiakban: Luso Temp) – az a társaság, amellyel e munkavállalók munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötöttek – között az igénybe nem vett fizetett szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén az e társaság által a munkaviszonyuk megszűnése miatt nekik fizetendő megváltás miatt folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás

- 3 Az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőket mondja ki:

„A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.”

A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás

- 4 Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a

határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás) „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:

„A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó [helyesen: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: objektív okokkal] igazolható.”

A 2008/104 irányelv

5 A 2008/104 irányelv (1), (10)–(12) és (15) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„(1) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és összhangban van az Európai Unió alapjogi chartája [...] által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a[z Alapjogi] Charta 31. cikkének való teljes megfelelést, amely előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[...]

(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.

[...]

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

6 Ezen irányelv „Hatály” című 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„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.”

7 Az említett irányelv „Cél” címet viselő 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 alapvének a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.”

8 A 2008/104 irányelv „Fogalommeghatározások” című 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[...]

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

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

9 Ezen irányelvnek az „Egyenlő bánásmód elve” címet viselő 5. cikke a következőket mondja ki:

„(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.

[...]

(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 munkaerő-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 szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(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.

[...]

A portugál jog

- 10 A 2009. február 12-i Lei n.º 7/2009-cel (7/2009. sz. törvény) elfogadott Código do Trabalho (a munka törvénykönyve; *Diário da República*, 1. sorozat, 2009. február 12-i 30. szám; a továbbiakban: a munka törvénykönyve) „A kölcsönzött munkavállalóra vonatkozó munkafeltételek” címet viselő 185. cikkének (6) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A kölcsönzött munkavállaló a szerződésük időtartamával arányosan jogosultak szabadságra, a szabadság és a karácsony idejére járó rendkívüli juttatásra, valamint az egyéb olyan rendszeres és időszakos juttatásokra, amelyekre a kölcsönvevő vállalkozás munkavállalói ugyanazon vagy egyenlő értékű munkáért jogosultak.”

- 11 A munka törvénykönyvének a „Szabadsághoz való jog” címet viselő 237. cikke értelmében:

„1. A munkavállaló minden naptári évben január 1-jétől jogosult a fizetett szabadságra.

2. Főszabály szerint a szabadsághoz való jog az előző naptári évben végzett munkára vonatkozik, és nem függ a munkavégzés alaposságától vagy eredményességétől.

[...]

- 12 E törvénykönyv „A szabadság időtartama” címet viselő 238. cikkének (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„Az éves szabadság legalább huszonkét munkanap.

[...]

- 13 Az említett törvénykönyv „A szabadság időtartama egyedi esetekben” címet viselő 239. cikke értelmében:

„1. A munkaviszony kezdő évében a munkavállaló a szerződés időtartama alatt havonta két munkanap szabadságra jogosult, legfeljebb húsz napra, amely a szerződés teljesítésétől számított hat teljes hónapot követően vehető igénybe.

2. Ha a naptári év az előző bekezdésben említett határidő lejártá előtt ér véget, a szabadság a következő év június 30-ig vehető igénybe.

3. Az előző bekezdések rendelkezéseinek alkalmazása – kollektív foglalkoztatásra vonatkozó jogi aktusba foglalt rendelkezések sérelme nélkül – nem eredményezheti több mint 30 munkanapnak megfelelő szabadság kiadását ugyanabban a naptári évben.

[...]

- 14 A munka törvénykönyvének „A munkaszerződés megszűnésének a szabadsághoz való jogra gyakorolt hatásai” címet viselő 245. cikke a következőket írja elő:

„1. A munkaszerződés megszűnésekor a munkavállaló a szabadság idejére járó munkabérre és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra jogosult:

- a) a megszerzett és igénybe nem vett szabadságok esetében;
- b) a szerződés megszűnésének évében ledolgozott munkaidővel arányos mértékben.

2. Az előző bekezdés a) pontjában említett esetben a szabadság időtartamát a szolgálati idő figyelembevételével kell kiszámítani.

3. Ha a munkaszerződés a munkaviszony kezdetét követő naptári évben szűnik meg, vagy annak időtartama nem haladja meg a tizenkét hónapot, a szabadság teljes ideje és munkavállalót megillető, szabadság idejére járó munkabér teljes összege arányosan nem haladhatja meg a szerződés időtartama alapján megállapított éves szabadság időtartamát.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 15 ES és GD 2017. október 9-én, illetve október 29-én a Luso Tempvel munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötött, amelynek keretében őket egy megbízás teljesítése céljából az alapeljárásban szóban forgó kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátották.
- 16 Ez a megbízás ES esetében 2019. október 8-án, GD esetében pedig 2019. október 28-án ért véget.
- 17 Munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyuk megszűnését követően az alapeljárás felperesei keresetet indítottak a Luso Tempvel szemben a Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (bragai kerületi bíróság, barcelosi munkaügyi bíróság, Portugália), a kérdést előterjesztő bíróság előtt a Luso Temp általi alkalmazásuk időszakában a fizetett szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén járó, állítólag ki nem fizetett összegek behajtása iránt.
- 18 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint az alapeljárás felei nem értenek egyet az alapeljárás felpereseit megillető, a fizetett szabadság napjai számának és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás összegének a meghatározására alkalmazandó számítási módszerben.
- 19 Az alapeljárás felperesei előadják, hogy e napok számát és a juttatás összegét a munka törvénykönyvének 237–239. cikkében és 245. cikkében előírt, a fizetett szabadság általános rendszerének megfelelően kell meghatározni. ES és GD tehát úgy véli, hogy e rendelkezések alapján jogosultak 65, illetve 67 nap fizetett szabadságnak megfelelő kifizetésre, valamint a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra, nevezetesen:
- az említett törvénykönyv 239. cikkének (1) bekezdése alapján a szolgálatba lépés évében ledolgozott minden egyes hónap után két nap szabadságra, azaz a 2017-ben teljesített két hónap után négy napra;

- az említett törvénykönyv 237. cikkének (1) bekezdése és 238. cikkének (1) bekezdése alapján, a 2018. január 1-jétől és 2019. január 1-jétől évi 22 munkanapra, azaz összesen 44 napra;
 - ugyanezen törvénykönyv 245. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján a munkaviszonyuk megszűnésének évében, azaz 2019-ben ledolgozott munkaidővel arányosan számított számú szabadságnapra, tehát ES esetében 17 napra, GD esetében pedig 19 napra.
- 20 Ezzel szemben a Luso Temp úgy véli, hogy az alapeljárás felpereseit megillető fizetett szabadság napjai számának és a szabadság idejére járó, őket megillető rendkívüli juttatásnak a meghatározására alkalmazandó számítási módszer a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében előírt, a fizetett szabadságnak a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó különös rendszerében előírt számítási módszer, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók csak a szerződésük időtartamával arányosan jogosultak fizetett szabadságra és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra. Így az alapeljárás felperesei csak – a munkavégzés két évnek megfelelő – 44 nap fizetett szabadságra jogosultak.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy e törvénykönyv 185. cikke egy, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződésekre alkalmazandó különös szabályt képez, így annak alkalmazása elsőbbséget élvez az e törvénykönyvben a legtöbb munkaszerződésre előírt általános szabályokkal szemben. Tekintettel ugyanis arra, hogy ezt a rendszert e törvénykönyvbe rendszerszerűen illesztették be, egyértelmű, hogy a jogalkotó ki akarta zárni a szabadság általános rendszerének alkalmazását.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdése összeegyeztethető-e a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával és 5. cikkének (1) bekezdésével.
- 23 E bíróság szerint ugyanis az említett törvénykönyv 185. cikkének (6) bekezdése eltérő bánásmódot vezet be egyrészt a tizenkét hónapos vagy annál hosszabb időtartamra, illetve a valamely naptári év folyamán kezdődő és az ezen időpont után csak két vagy több naptári év elteltével végződő időszakban egy kölcsönvevő vállalkozásnál megbízást teljesítő kölcsönzött munkavállalók, másrészt pedig azon munkavállalók között, akiket közvetlenül az említett kölcsönvevő vállalkozás vett fel, mivel a kölcsönzött munkavállalók fizetett szabadságra és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra való jogosultságát mindenkor a szerződésük időtartamával arányosan számítják ki, míg a közvetlenül az említett kölcsönvevő vállalkozás által felvett és ott azonos munkakört betöltő munkavállalókat – ugyanilyen körülmények között – az említett törvénykönyv 237–239. cikkében és 245. cikkének (1) bekezdésében előírt, kedvezőbb általános rendszer illeti meg.
- 24 A jelen ügyben ez azt eredményezi, hogy az alapeljárás felperesei kevesebb fizetett szabadságra és a szabadság idejére járó, alacsonyabb összegű megfelelő rendkívüli juttatásra jogosultak, mintha az alapeljárásban szóban forgó kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül vette volna fel őket ugyanarra az időszakra és ugyanarra a munkakörre.
- 25 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy ez az eltérő bánásmód azonban nem állapítható meg, ha a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony időtartama tizenkét hónapnál rövidebb, vagy ha az valamely naptári év folyamán kezdődik és a következő naptári év folyamán ér véget. Ezekben a helyzetekben ugyanis az általános rendszer hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a fizetett szabadság napjainak számát és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás

összegét szintén a munkaszerződésük időtartamával arányosan számítják ki a munka törvénykönyve 245. cikkének (3) bekezdése alapján, így a gyakorlatban ezekben az esetekben nem áll fenn eltérő bánásmód.

- 26 E körülmények között a Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (bragai kerületi bíróság, barcelosi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a [2008/104] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával és 5. cikkének (1) bekezdésével a [munka törvénykönyve] 185. cikkének (6) bekezdésében foglalthoz hasonló olyan szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállaló mindenképpen kizárólag a kölcsönvevő vállalkozásnál ledolgozott munkaidővel arányosan jogosult fizetett szabadságra és szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra, bár munkaviszonya adott naptári évben kezdődik és ezt követő két vagy több évvel szűnik meg, míg a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott és ugyanazon időszakban ugyanazt az álláshelyet betöltő munkavállaló tekintetében a szabadságra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni, ami e munkavállaló számára hosszabb időtartamú fizetett szabadságot és magasabb összegű, szabadság idejére járó rendkívüli juttatást biztosít, mivel azok nem arányosak a ledolgozott munkaidővel?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 27 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a kölcsönzött munkavállalók által a kölcsönvevő vállalkozással fennálló munkaviszonyuk megszűnése esetén igényelhető pénzbeli megváltás alacsonyabb, mint azon pénzbeli megváltás összege, amelyet ezek a munkavállalók ugyanabban a helyzetben és ugyanazon a címen akkor igényelhetnének, ha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket ugyanarra a munkakörre és ugyanarra az időtartamra.

A 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmáról

- 28 Elsősorban azt kell megvizsgálni, hogy a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmába tartozik-e az igénybe nem vett fizetett éves szabadság napjai címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszűnése esetén fizetendő pénzbeli megváltás.
- 29 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely uniós jogi rendelkezés értelmezésekor nemcsak annak szövegét, hanem kontextusát, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek a részét képezi (2021. október 28-i Magistrat der Stadt Wien [Mezei hörcsög – II] ítélet, C-357/20, EU:C:2021:881, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 30 Először is, bár a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése első albekezdésének szövegéből egyáltalán nem derül ki, hogy az abban szereplő „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy az magában foglalja az ilyen pénzbeli megváltást, vagy sem, ez a fogalom – a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjában szereplő meghatározásnak megfelelően – a szabadságra és a fizetésre egyaránt vonatkozik.
- 31 Mivel azonban ez a fogalommeghatározás kifejezetten a szabadságra utal, és mivel a 2008/104 irányelv (1) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy az irányelv célja az Alapjogi Charta 31. cikkének való teljes megfelelés biztosítása – amely többek között azt írja elő, hogy minden munkavállalónak joga van az éves fizetett szabadsághoz –, a fizetett éves szabadsághoz való jog az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” részét képezi.
- 32 Másodszor, e rendelkezés kontextusát illetően emlékeztetni kell arra, hogy a 2008/104 irányelvet a 98/23 irányelvvel módosított 97/81 irányelvvel és az 1999/70 irányelvvel létrehozott szabályozási keret kiegészítése céljából, az EK 137. cikk (1) és (2) bekezdése alapján fogadták el, amely rendelkezések feljogosították az uniós intézményeket arra, hogy irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadjanak el, többek között a munkafeltételekre vonatkozóan (2020. október 14-i KG [Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823, 39. pont).
- 33 A Bíróság azonban a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodással kapcsolatban megállapította, hogy a „foglalkoztatási feltételek” kifejezés alatt az adott munkaviszonyt meghatározó jogokat, jogosultságokat és kötelezettségeket kell érteni, ideértve azokat a feltételeket, amelyek mellett az adott személyt foglalkoztatják, valamint az e munkaviszony megszűnésére vonatkozó feltételeket (2017. december 20-i ítélet, Vega González ítélet, C-158/16, EU:C:2017:1014, 34. pont).
- 34 A Bíróság azt is megállapította, hogy az e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalma magában foglalja azt a végkielégítést, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie határozott idejű munkaszerződésének megszüntetése miatt (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 32. pont).
- 35 A Bíróságnak a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásra vonatkozó ítélkezési gyakorlatából egyebekben egyértelműen kitűnik, hogy azon munkavállaló esetében, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, az őt megillető pénzbeli megváltást oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszony tartama alatt gyakorolta volna (2015. november 11-i Greenfield ítélet, C-219/14, EU:C:2015:745, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 Ezen túlmenően, amint arra indítványának 59. és 60. pontjában a főtanácsnok lényegében rámutatott, a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése – még célzottabb módon, mint a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja – az atipikus és bizonytalan helyzetű munkavállalók hatékony védelmét hivatott biztosítani, így a „foglalkoztatási feltételek” e 4. szakaszok értelmében vett fogalmának értelmezésére vonatkozóan

a jelen ítélet 33–35. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatban elfogadotthoz hasonló megoldás még inkább szükségesnek bizonyul az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” ezen 5. cikk értelmében vett fogalmának meghatározásához.

- 37 Az egyenlő bánásmód elvét rögzítő, említett 5. cikk szerint ugyanis „[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 [ez] a [...] vállalkozás vette volna fel őket”, míg a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét előíró említett 4. szakaszok értelmében a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók és a részmunkaidőben foglalkoztatottak „nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban”, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalók és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.
- 38 Végül, a Bíróság megállapította, hogy ha a munkaviszony megszűnt, és ebből következően a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség, annak megakadályozása érdekében, hogy e lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy a fizetett éves szabadságra való joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanács irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a pénzbeli megváltáshoz (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ezért a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése első albekezdésének kontextusa azt az értelmezést támasztja alá, amely szerint az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” e rendelkezésben említett fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszűnésekor az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a munkáltató által fizetendő pénzbeli megváltást.
- 40 Harmadszor, ami a 2008/104 irányelv által elérni kívánt célkitűzéseket illeti, az irányelv célja – a jelen ítélet 31. pontjában jelzetteknek megfelelően – az Alapjogi Charta 31. cikkének való teljes megfelelés biztosítása, amelynek (1) bekezdése általánosságban rögzíti minden munkavállalónak az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát. Az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatok (HL 2007. C 303., 17. o.) e tekintetben jelzik, hogy a „munkafeltételek” kifejezést az EUMSZ 156. cikk alapján kell értelmezni. Ezen utóbbi rendelkezés azonban – mindenfajta további meghatározás nélkül – csupán említi a „munkafeltételeket” az Unió szociális politikájának egyik olyan területként, amelybe az Európai Bizottság a tagállamok együttműködésének ösztönzése és intézkedéseik összehangolásának megkönnyítése érdekében beavatkozhat. Az említett irányelv által követett, a kölcsönzött munkavállaló jogainak védelmére irányuló cél fényében a pontosítás e hiánya a „munkafeltételek” fogalmának tág értelmezése mellett szól (2020. október 14-i KG [Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823, 54. pont).
- 41 Egyebekben a 2008/104 irányelv (10) és (12) preambulumbekkezdéséből következik, hogy mivel a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn, az említett irányelv célja az ezen munkavállalókat védő, olyan keret létrehozása, amely hátrányos megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is. Így ugyanezen irányelv 2. cikke szerint 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 (2020. október 14-i KG [Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823, 40. pont).

- 42 Emellett pontosítani kell, hogy a 2008/104 irányelv (11) preambulumbekzdése szerint az irányelv nemcsak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét kívánja kielégíteni, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék, ezáltal hozzájárulva a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz. Ez az irányelv tehát a vállalkozások által követett rugalmassági célnak a munkavállalók védelmének megfelelő biztonsági céllal való összeegyeztetésére törekszik (2020. október 14-i KG [Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823, 50. pont).
- 43 E kettős cél így megfelel az uniós jogalkotó azon szándékának, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés feltételeit a „rendes” munkaviszonyokhoz közelítse, annál is inkább, mivel a 2008/104 irányelv (15) preambulumbekzdésében ez a jogalkotó kifejezetten leszögezte, hogy a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája. Ezen irányelv célja tehát az is, hogy ösztönözze a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozásnál történő állandó foglalkoztatáshoz való hozzáférését. Az egyenlő bánásmódnak az említett irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt elve ugyanezen kettős célkitűzésbe illeszkedik (2020. október 14-i KG [Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823, 51. és 52. pont).
- 44 Amint arra indítványának 39. pontjában a főtanácsnok rámutatott, a foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerőpiac biztonsága közötti egyensúly csak akkor érhető el, ha teljes mértékben tiszteletben tartják az egyenlő bánásmód elvét.
- 45 Következésképpen ellentétes lenne a 2008/104 irányelv által elérni kívánt és a jelen ítélet 40–44. pontjában kifejtett célokkal az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmának olyan értelmezése, amely kizárná a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése első albekezdésének hatálya alól azt a pénzübeli megváltást, amelyet a munkáltató a kölcsönzött munkavállalónak a munkaviszonya megszűnése miatt köteles fizetni.
- 46 Egyrésztől ugyanis ez az értelmezés azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljaival – szűkülne a kölcsönzött munkavállalók számára az egyenlő bánásmód vonatkozásában biztosított védelem hatálya (lásd analógia útján: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 30. pont).
- 47 Másrésztől ez az értelmezés azzal a következménnyel járna, hogy az egyenlő bánásmód elve a kölcsönzött munkavállaló szerződésének megszűnésétől kezdve már nem lenne alkalmazandó, és így az – a 2008/104 irányelvvel elérni kívánt, a kölcsönzött munkavállalók állandó foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek ösztönzésére irányuló, a jelen ítélet 43. pontjában felidézett célkitűzés megvalósítása helyett – a munkaerő-kölcsönzés keretében kötött szerződések megszüntetésének kedvezne.

- 48 A fentiekre tekintettel úgy kell tekinteni, hogy az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek” a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett fogalmát akként kell értelmezni, hogy az magában foglalja az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszűnése miatt a munkáltató által a munkavállalónak fizetendő pénzbeli megváltást.

Az egyenlő bánásmód 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében említett elvének alkalmazási köréről

- 49 Ami másodsorban az egyenlő bánásmód elvének alkalmazási körét illeti, meg kell jegyezni, hogy 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.
- 50 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát először is meghatározni 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 és ugyanarra az időtartamra, továbbá konkrétan – a jelen ügyben – meghatározni azt a pénzbeli megváltást, amelyre a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyának megszűnése miatt az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén jogosult lenne. Másodsorban, e bíróság feladata, hogy – amint arra indítványának 60. pontjában a főtanácsnok lényegében rámutatott – összevesse ezeket az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket azokkal, amelyek az adott kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartama alatt ténylegesen vonatkoznak, mégpedig annak érdekében, hogy ez a bíróság az alapeljárásban szóban forgó valamennyi releváns körülmény alapján megállapítsa, hogy az egyenlő bánásmód elvét tiszteletben tartották-e az adott kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, vagy sem.
- 51 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság jelzi többek között, hogy azok a kölcsönzött munkavállalók, akik egy naptári év folyamán lépnek szolgálatba egy kölcsönvevő vállalkozásnál, és akik tevékenysége csak a szolgálatba lépést követő két vagy több naptári év elteltével szűnik meg, a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartama alatt kedvezőtlenebb helyzetben vannak, mintha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket ugyanarra az időszakra, ugyanarra a munkakörre.
- 52 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanis a kölcsönzött munkavállalók a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdése értelmében csak a teljesített szolgálati idővel arányosan kiszámított szabadságra és szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra jogosultak, míg a közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás által felvett munkavállalók e törvénykönyv 237–239. és 245. cikkében előírt általános rendszer szerint jogosultak fizetett szabadságra. Ez azzal a következménnyel jár, hogy a jelen ügyben az alapeljárás felperesei 44 nap fizetett szabadságra jogosultak, míg ha pontosan ugyanarra a munkakörre és ugyanarra az időszakra az alapeljárásban szóban forgó kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül vette volna fel őket, akkor GD 67, ES pedig 65 nap fizetett szabadságra lenne jogosult.

- 53 A portugál kormány vitatja a nemzeti jognak ezt az értelmezését, és lényegében azzal érvel, hogy mivel a munka törvénykönyvének 185. cikke nem határozza meg a kölcsönzött munkavállalókat megillető szabadság napjainak kiszámítására vonatkozó konkrét módozatokat vagy szabályokat, illetve munkaviszonyuk megszűnésének a szabadsághoz való jogukra gyakorolt hatását, az e törvénykönyv 237–239. és 245. cikkében előírt általános szabályokat kell alkalmazni, amelyek a szerződéses jogviszony jellegétől függetlenül alkalmazandók többek között a kölcsönzött munkavállalókra, és amelyek rendelkeznek a fizetett szabadság napjainak számítására és munkaszerződésük megszűnésének a szabadsághoz való jogukra gyakorolt hatásaira vonatkozó különös esetekről.
- 54 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikkben említett eljárás keretében, amely a nemzeti bíróságok és a Bíróság feladatainak világos szétválasztásán alapul, kizárólag a nemzeti bíróság feladata az alapügy tényállásának megállapítása és megítélése, valamint a nemzeti törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések konkrét hatályának meghatározása (2022. január 13-i Benedetti Pietro e Angelo és társai ítélet, C-377/19, EU:C:2022:4, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 55 Végül meg kell jegyezni, hogy bár a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2)–(4) bekezdése értelmében a tagállamok bizonyos meghatározott feltételek mellett előírhatnak az egyenlő bánásmód elvétől alóli eltéréseket, az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság rendelkezésére álló iratok nem tartalmaznak semmilyen információt ezen eltérések valamelyikének Portugáliában történő esetleges végrehajtásáról.

A kérdést előterjesztő bíróság által levonandó következményekről

- 56 Harmadsorban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság több alkalommal megállapította, hogy a kizárólag magánszemélyek közötti jogvita esetén a valamely irányelv által meghatározott kötelezettségek nemzeti jogba való átültetése érdekében hozott rendelkezések alkalmazása során egy tagállami bíróság a nemzeti jogrend valamennyi szabályát köteles figyelembe venni, és azt a lehetőségekhez képest, az irányelv szövegét és célját figyelembe véve köteles úgy értelmezni, hogy az irányelv céljával összhangban lévő eredményre jusson (2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. június 4-i Faber ítélet, C-497/13, EU:C:2015:357, 33. pont; 2022. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 76. pont).
- 57 A nemzeti jog összhangban álló értelmezése elvének ugyanakkor vannak bizonyos korlátai. Ily módon az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az irányelv tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (2022. március 17-i Daimler ítélet, C-232/20, EU:C:2022:196, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 A fenti megfontolásokra figyelemmel pontosítani kell, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak többek között azt kell majd vizsgálnia, hogy – amint arra írásbeli észrevételeiben a portugál kormány lényegében hivatkozott, és amint az a jelen ítélet 53. pontjában szerepel – a szabadságnak a munka törvénykönyvének 237–239. és 245. cikkében előírt általános rendszere alkalmazható-e a jelen ügyben, amennyiben az e törvénykönyv 185. cikkének (6) bekezdésében szereplő „a szerződésük időtartamával arányosan” kifejezést nem automatikusan és kizárólag az említett törvénykönyv 238. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseivel összefüggésben kell értelmezni, hanem ezen általános rendszer többi rendelkezésével is, annak meghatározása

érdekében, hogy az alapeljárás felperesei az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén milyen összegű pénzbeli megváltást igényelhetnek a Luso Tempvel munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyuk megszűnése miatt.

- 59 Ebben az esetben ugyanis nem tekinthető úgy, hogy az alapeljárás felpereseihez hasonló kölcsönzött munkavállalókra a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartama alatt olyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkoznak, amelyek nem érik el vagy haladják meg azt a szintet, mintha az adott munkakör betöltésére és ugyanarra az időtartamra közvetlenül ez a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket, így nem lehet megállapítani a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése első bekezdésének megsértését.
- 60 A fentiek összességéből következik, hogy a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a kölcsönzött munkavállalók által a kölcsönvevő vállalkozással fennálló munkaviszonyuk megszűnése esetén igényelhető pénzbeli megváltás alacsonyabb, mint azon pénzbeli megváltás összege, amelyet ezek a munkavállalók ugyanabban a helyzetben és ugyanazon a címen akkor igényelhetnének, ha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket ugyanarra a munkakörre és ugyanarra az időtartamra.

A költségekről

- 61 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 (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összefüggésben az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének első albekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az igénybe nem vett fizetett éves szabadság címén és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén a kölcsönzött munkavállalók által a kölcsönvevő vállalkozással fennálló munkaviszonyuk megszűnése esetén igényelhető pénzbeli megváltás alacsonyabb, mint azon pénzbeli megváltás összege, amelyet ezek a munkavállalók ugyanabban a helyzetben és ugyanazon a címen akkor igényelhetnének, ha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket ugyanarra a munkakörre és ugyanarra az időtartamra.

Aláírások