A BÍRÓSÁG VÉGZÉSE (hetedik tanács)

2010. szeptember 15.*

A C-386/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a cour du travail de Bruxelles (Belgium) a Bírósághoz 2009. szeptember 30-án érkezett, 2009. szeptember 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Jhonny Briot**

és

a **Randstad Interim**,

a **Sodexho SA**,

* Az eljárás nyelve: francia.

az **Európai Unió Tanácsa,**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, J. Malenovský (előadó) és T. von Danwitz bírák,

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: R. Grass,

a kérdést előterjesztő bíróság arról való tájékoztatását követően, hogy a Bíróság eljárási szabályzata 104. cikke 3. §-a második bekezdésének megfelelően indokolt végzéssel kíván határozni,

miután az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikkében meghatározott érdekelteket felhívta, hogy nyújtsák be esetleges vonatkozó észrevételeiket,

a főtanácsnok meghallgatását követően,

meghozta a következő

**Végzést**

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 2–4. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 A jelen kérelmet J. Briot és a Randstad Interim munkaerő-kölcsönző ügynökség (a továbbiakban: Randstad), a Sodexho társaság (a továbbiakban: Sodexho), valamint az Európai Unió Tanácsa közötti, J. Briot által benyújtott különböző kérelmek tárgyában indult peres eljárásban terjesztették elő, amelyek egyfelől azon munkafeltételekre vonatkoznak, amelyek mellett a Tanács brüsszeli éttermében a Randstaddal kötött, munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződés keretében dolgozott, másfelől arra vonatkoznak, hogy a fent említett étterem üzemeltetési jogának a Sodexhóra történő átruházását követően nem vették át e társasághoz.

## Jogi háttér

*Az uniós jog*

3 A 2001/23 irányelv az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvel (HL L 201., 88. o.) módosított, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv (HL L 61., 26. o.) kodifikációja.

4 A 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja értelmében:

„a) Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén [helyesen: szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén].

b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában [helyesen: az a) pont, valamint az e cikkben foglalt rendelkezések sérelme nélkül], ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson."

5 A 2001/23 irányelv 2. cikke ekképp rendelkezik:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) »átadó«: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

b) »kedvezményezett«: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

[…]

(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok azonban nem zárnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

[...]

c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, [ahol] az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül."

6 A 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében:

„Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre."

7 A fent említett irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez."

*A nemzeti szabályozás*

8 A 77/187 irányelv rendelkezéseit a belga jogba az 1990. március 6-i királyi rendelettel *(Moniteur belge,* 1990. március 21., 5114. o.) kötelezővé tett, 1989. december 19-i 32c. sz. kollektív munkaügyi megállapodással módosított, az 1985. július 25-i királyi

rendelettel *(Moniteur belge,* 1985. augusztus 9., 11527. o.) kötelezővé tett, a Conseil national du travail (Nemzeti Munkaügyi Tanács) keretében kötött, a munkavállalók jogainak a vállalkozás szerződés útján történő átruházása következtében a munkáltató változása esetén történő védelméről, valamint a fizetésképtelenséget vagy az eszközátruházás útján megvalósuló csődegyezséget követően az eszközök átvétele keretében átvett munkavállalók jogainak szabályozásáról szóló 1985. június 7-i 32a. sz. kollektív munkaügyi megállapodás ültette át.

9 A személyi hatály vonatkozásában a fent említett kollektív munkaügyi megállapodás átveszi az irányelvből az „átadó" és a „kedvezményezett" fogalmát, illetve a következőképpen rendelkezik:

„– a jelen kollektív munkaügyi megállapodás alkalmazásában munkavállalók azok a személyek, akik munka- vagy szakmunkás-tanulói szerződés alapján munkát végeznek;

– a munkavállalókkal azonos megítélés alá esnek azok a személyek, akik nem munkaszerződés alapján végeznek munkát egy másik személy irányítása alatt."

**Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

10 A Tanács Főtitkársága 1998. szeptember 1-jén keretszerződést kötött a Randstaddal. Ez a keretszerződés arra irányult, hogy a Tanács kérésére bocsássanak rendelkezésre szakács, részlegvezető, raktáros, pincér/részlegvezető-helyettes és mosogató képzettségű kölcsönzött munkavállalókat.

11 J. Briot-t 1998. szeptember 3-tól bocsátották a Tanács rendelkezésére a Daoust munkaerő-kölcsönző társasággal, majd 2001. január 15-től a Randstaddal kötött, különböző határozott idejű munkaszerződések keretében.

12 J. Briot először mosogató, majd 2001. január 15-től szakács feladatokat látott el.

13 2003. január 1-jétől a Tanács megváltoztatta étterme üzemeltetésének módját, és azzal egyetlen alvállalkozót bízott meg, a Sodexhót.

14 Ezen megbízást követően a Sodexho írásban kérte a Compass Group Belgilux és az Iris Cleaning társaságtól ezen társaságok azon alkalmazottainak jegyzékét, akiket a munkavállalók jogainak a vállalkozás-átruházás esetén történő védelmére vonatkozó kollektív munkaügyi megállapodások alapján át kellett vennie.

15 J. Briot munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződése 2002. december 20-án lejárt, és ezen időpontot követően a Randstad nem ajánlott neki semmilyen, munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést.

16 Az a szakszervezet, amelynek J. Briot tagja, 2003. június 3-i levelében felszólította a Tanácsot és a Randstadot, hogy fizessen J. Briot-nak végkielégítést, a jogellenes felmondás miatti kártérítést, kiegészítő előnyugdíj-térítést, valamint a Tanács tisztviselőinek bére és a kifizetett bér közötti különbözetnek megfelelő összeget.

17 2003. július 29-i levelében a Tanács Főtitkársága vitatta J. Briot rendelkezésre bocsátásának jogellenességét, valamint az általa kapott bér nem megfelelő összegét, és emlékeztetett arra, hogy a Bíróság 232/84. sz. Tordeur-ügyben 1985. október 3-án hozott ítélete (EBHT 1985., 3223. o.) szerint a határozott időtartamú munkaviszonyról, a munkaerő-kölcsönzésről és munkavállalóknak a kölcsönvevő rendelkezésére bocsátásáról szóló 1987. július 24-i törvény *(Moniteur belge,* 1987. augusztus 20., 12405. o.) 31. cikkében szereplő magánjogi szankciót nem lehet a közösségi intézményekkel szemben alkalmazni.

18 Megegyezés hiányában J. Briot úgy határozott, hogy a tribunal du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi bíróság) előtt keresetet indít.

19 E bíróság többek között úgy határozott, hogy J. Briot-nak a Tanács részére történő rendelkezésre bocsátása ellentétes az 1987. július 24-i törvénnyel, azonban semmilyen szankció nem alkalmazható a Tanáccsal szemben. Úgy ítélte meg továbbá, hogy mivel J. Briot-nak semmilyen munkaszerződése nem volt a Tanáccsal, egyfelől ez utóbbit nem lehet arra kötelezni, hogy fizessen kártérítést a J. Briot munkaszerződésének felmondása miatt, másfelől az ebből a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek nem szállhattak át a Sodexhóra, amikor a Tanács éttermének üzemeltetését ez utóbbi társaságnak adták át.

20 2007. december 5-én J. Briot fellebbezést nyújtott be ezen határozat ellen a cour du travail de Bruxelles-hez (brüsszeli másodfokú munkaügyi bíróság).

21 2009. január 19-i ítéletével a fent említett bíróság a vállalkozás-átruházás fennállásával és esetleges következményeivel kapcsolatban az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását rendelte el. Ezzel kapcsolatban J. Briot úgy érvelt, hogy a Tanács éttermére vonatkozó üzemeltetési jog 2003. január 1-jei átruházása a Sodexhóra vállalkozás-átruházásnak minősül, így a Sodexho köteles volt őt foglalkoztatni. J. Briot az elsőfokú

ítélet megváltoztatását kérte annyiban, amennyiben az kimondja, hogy a J. Briot és a Tanács közötti munkaszerződés hiányában J. Briot-ra vonatkozó jogok és kötelezettségek nem szállhattak át a Sodexhóra.

22 E körülmények alapján döntött úgy a cour du travail de Bruxelles, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) a) Ha úgy tűnik, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének értelmében vett vállalkozás-átruházás keretében az átadott egység, jelesül az egyik közösségi intézmény dolgozói étterme, különböző munkaerő-kölcsönző társaságokkal kötött keretszerződés alapján jelentős számban alkalmazott kölcsönzött munkavállalókat, akkor a munkaerő-kölcsönző társaságot vagy azt az intézményt kell-e az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdése a) pontjának értelmében vett munkáltatónak-átadónak tekinteni, amelynek felügyelete és irányítása alatt a kölcsönzött munkavállalók munkájukat végezték?

b) Abban az esetben, ha sem a munkaerő-kölcsönző társaságot, sem a kölcsönvevő vállalkozást nem lehet munkáltató-átadónak minősíteni, úgy kell-e tekinteni, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem részesülhetnek a 2001/23 irányelvben nyújtott garanciákban?

2) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23[…] irányelv 4. cikkének (1) bekezdését, hogy a kölcsönzött munkavállalók határozott idejű munkaszerződése megújításának az alkalmazásuk célját képező tevékenység átadása miatti elmaradása ellentétes az e rendelkezésben szereplő tilalommal, aminek következtében e kölcsönzött munkavállalókat úgy kell tekinteni, mint akik az átruházás időpontjában továbbra is a kölcsönvevő rendelkezésére állnak?

3) a) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23[…] irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, adott esetben [ezen irányelv] 2. cikk[e] (2) bekezdésének c) pontjával összefüggésben, hogy kötelezettséget keletkeztet a kedvezményezett számára arra, hogy fenntartsa az átadás tárgyát képező tevékenység végzésére alkalmazott, vagy azon kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyát, akiket az átadás időpontjában továbbra is a kölcsönvevő rendelkezésére állónak kell tekinteni?

b) Ha az erre a kérdésre adott válasz igenlő, úgy kell-e értelmezni [ezen] irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, hogy kötelezettséget keletkeztet határozatlan idejű munkaszerződés megkötésére, ha a kedvezményezett nem munkaerő-kölcsönző társaság, és nem tud munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötni?"

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

*A második kérdésről*

23 A kérdést előterjesztő bíróság második kérdése – amelyet elsőként kell megvizsgálni – lényegében arra irányul, hogy a kölcsönzött munkavállalók határozott idejű munkaszerződése megújításának az alkalmazásuk célját képező tevékenység átadása miatti elmaradása ellentétes-e a 2001/23 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő tilalommal, és ily módon e kölcsönzött munkavállalókat úgy kell tekinteni, mint akik az említett átruházás időpontjában továbbra is a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére állnak.

24 Tekintettel arra, hogy az e kérdésre adandó válasz nem enged teret semmilyen ésszerű kétségnek, a Bíróság eljárási szabályzata 104. cikke 3. §-a második bekezdésének megfelelően tájékoztatta a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy indokolt végzés útján kíván határozni, és felhívta az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikkében megjelölt érdekelteket, hogy nyújtsák be esetleges vonatkozó észrevételeiket.

25 A Bíróság felhívására J. Briot, valamint a belga és a német kormány válaszolt. J. Briot tárgyalás tartását kérte, mivel a feltett kérdések a kölcsönző vállalkozás által jogszerűen foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók számára jelentőséggel bírnak. Ezzel kapcsolatban úgy érvel, hogy a kölcsönző által jogszerűen foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók helyzetét meg kell különböztetni attól a helyzettől, amikor több mint száz munkavállalót foglalkoztat jogellenesen – több mint három éven keresztül – ugyanaz a kölcsönvevő. Ebben az esetben a kölcsönvett munkavállalókból álló egység a társaságon belül és a kölcsönvevő vállalkozáson belül is azonosítható. Ugyanakkor ezek az észrevételek annyiban, amennyiben az előzetes döntéshozatal iránti kérelem középpontjában álló problémától idegen elemre irányulnak, nem vezethetik a Bíróságot arra, hogy eltérjen a tervezett eljárásra vonatkozó döntésétől. A belga és a német kormány a maga részéről nem jelezte tiltakozását arra vonatkozóan, hogy a Bíróság indokolt végzés útján kíván határozni.

26 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy – ahogyan a Bíróság több alkalommal kimondta – a 2001/23 irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak védelmét, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átruházóval megállapodtak (lásd többek között a C-396/07. sz. Juuri-ügyben 2008. november 27-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-8883. o.] 28. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot). Az említett irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel annak érdekében, hogy megakadályozzák az érintett munkavállalóknak pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerülését (a 77/187 irányelvre vonatkozóan analógia útján lásd a 287/86. sz. Ny Mølle Kro ügyben 1987. december 17-én hozott ítélet [EBHT 1987., 5465. o.] 25. pontját, és a C-478/03. sz. Celtec-ügyben 2005. május 26-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-4389. o.] 26. pontját).

27 Ily módon – ahogyan a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből kitűnik – az említett irányelv által biztosítani kívánt védelem csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik az átruházás napján fennálló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

28 A Bíróság a 77/187 irányelvre vonatkozóan ezzel kapcsolatban kimondta, hogy ezzel ellentétes különös rendelkezés hiányában kizárólag azok a munkavállalók hivatkozhatnak erre az irányelvre, akik munkaszerződése vagy munkaviszonya fennállt az átruházás időpontjában, a munkaszerződés vagy a munkaviszony ezen időpontban való fennállását vagy annak hiányát a nemzeti jog alapján kell megítélni, figyelemmel azonban arra, hogy fent említett irányelvnek az átruházás esetén az elbocsátással szemben a munkavállalók számára biztosított védelemre vonatkozó kötelező szabályait tiszteletben tartsák (lásd a 101/87. sz., Bork International és társai ügyben 1988. június 15-én hozott ítélet [EBHT 1988., 3057. o.] 17. pontját).

29 Ez utóbbival kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a 2001/23 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra.

30 Következésképpen a vállalkozás által alkalmazott azon munkavállalókat, akik munkaszerződését vagy munkaviszonyát a 2001/23 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megsértésével az átruházást megelőző időpontra eső hatállyal szüntették meg, úgy kell tekinteni, hogy az átruházás időpontjában még mindig a vállalkozás alkalmazottai, aminek különösen az a következménye, hogy a munkáltató velük szembeni kötelezettségei a fent említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének megfelelően *ipso iure* átszállnak az átadóról a kedvezményezettre (analógia útján lásd a fent hivatkozott Bork International és társai ügyben hozott ítélet 18. pontját).

31 Amint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, az alapügy felperesét 1998. szeptember 3-tól bocsátották a Tanács rendelkezésére a Daoust munkaerő-kölcsönző társasággal, majd 2001. január 15-től a Randstaddal kötött, különböző határozott idejű munkaszerződések keretében. A Randstaddal kötött munkaszerződése

2002. december 20-án – tehát az alkalmazásának célját képező tevékenység 2003. január 1-jei átadása előtt – járt le, és ezen időpontot követően korábbi munkáltatója nem ajánlott neki munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló újabb szerződést. Ezenfelül az ügy egyetlen irata sem utal arra, hogy az átruházás időpontjában más jellegű munkaviszony fennállt volna a Randstad és J. Briot között.

32 Ezzel kapcsolatban, amikor a munkavállaló határozott idejű munkaszerződést köt, teljes mértékben tudatában van annak, hogy ez a munkaszerződés *ipso facto* lejár a szerződésben előírt időpontban. Már ezen szerződéses kapcsolat kezdetén számítania kell tehát arra, hogy a másik fél él azzal a jogával, hogy az időtartam lejártakor a szerződés megszűnésére hivatkozik.

33 Ebből következik, hogy főszabály szerint a munkavállalónak nincs joga a határozott idejű munkaszerződés megújítására. Nem létesíthet ilyen jogot az, hogy ezen szerződés lejáratának időpontja megelőzi a munkavállaló alkalmazásának célját képező tevékenység átadására előírt időpontot.

34 Ezért a megújításhoz a munkáltató és a munkavállaló közötti új akaratnyilatkozat kialakítása szükséges. Felmondás esetén ezzel szemben a munkaszerződés, illetve a munkaviszony a munkáltató egyoldalú döntésével szűnik meg. Ezért meg kell állapítani, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló, határozott idejű szerződése megújításának a munkáltató és a munkavállaló közötti új akaratnyilatkozat hiánya miatti elmaradása nem hasonlítható a 2001/23 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett elbocsátáshoz (analógia útján lásd a C-438/99. sz. Jiménez Melgar-ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-6915. o.] 45. pontját).

35 Az előzőekből az következik, hogy az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között nem ellentétes a 2001/23 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő tilalommal azon határozott idejű munkaszerződés megújításának az elmaradása, amely

a kölcsönzött munkavállaló alkalmazásának célját képező tevékenység átadását megelőző időpontban az időtartamának lejárta miatt szűnt meg.

36 Végezetül pontosítani kell, hogy ez a döntés – mivel a Bíróság kizárólag a 2001/23 irányelv alkalmazhatóságáról határoz – nem határozza meg előre azt a védelmet, amellyel az alapügy felpereséhez hasonló kölcsönzött munkavállaló adott esetben az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű igénybevételével szemben az uniós jog más rendelkezései, különösen 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.) alapján részesülhet, és nem határozza meg előre ez utóbbi jogszabályok Bíróság általi értelmezését sem.

37 A fenti megfontolásokra tekintettel a második előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között, amennyiben a kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaszerződése ezen kölcsönzött munkavállaló alkalmazásának célját képező tevékenység átadását megelőző időpontban az e szerződésben megállapított időtartam lejárta miatt szűnt meg, a fent említett szerződés megújításának ezen átruházás miatti elmaradása nem ellentétes a 2001/23 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő tilalommal. Ezért a fent említett kölcsönzött munkavállalót nem kell úgy tekinteni, mint aki az említett átruházás időpontjában továbbra is a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére áll.

*Az első és a harmadik kérdésről*

38 Mivel a második kérdésre adott válasz keretében kifejtett indokok alapján az alapügy felpereséhez hasonló helyzetben lévő munkavállaló nem részesülhet a 2001/23 irányelvben biztosított garanciákban, nem kell az előterjesztett első és harmadik kérdésre válaszolni.

**A költségekről**

39 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 (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

**Az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között, amennyiben a kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaszerződése e kölcsönzött munkavállaló alkalmazásának célját képező tevékenység átadását megelőző időpontban az e szerződésben megállapított időtartam lejárta miatt szűnt meg, a fent említett szerződés megújításának ezen átruházás miatti elmaradása nem ellentétes a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő tilalommal. Ezért a fent említett kölcsönzött munkavállalót nem kell úgy tekinteni, mint aki az említett átruházás időpontjában továbbra is a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére áll.**

Aláírások