A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2020. október 14.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2008/104/EK irányelv –Munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés – Az 5. cikk (5) bekezdése – Egyenlő bánásmód – A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához szükséges intézkedések – Az egymást követő kikölcsönzések megakadályozására vonatkozó tagállami kötelezettség – A korlátozások előírásának a nemzeti szabályozásban fennálló hiánya – Az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye”

A C-681/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale ordinario di Brescia (bresciai bíróság, Olaszország) a Bírósághoz 2018. október 31-én érkezett, 2018. október 16-i határozatával terjesztett elő a

JH

és

a **KG**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnöke, a második tanács bírájaként eljárva, A. Kumin (előadó), T. von Danwitz és P. G. Xuereb bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– JH képviseletében A. Carbonelli avvocato,

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. Rocchitta avvocato dello Stato,

– az Európai Bizottság képviseletében kezdetben: M. van Beek és C. Zadra, később: M. van Hoof, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: olasz.

a főtanácsnok indítványának a 2020. április 23-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.) 5. cikke (5) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a JH és a KG között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya JH, a munkaerő-kölcsönzés keretében a KG rendelkezésére bocsátott munkavállaló kérelme aziránt, hogy ismerjék el ez utóbbinál fennálló, határozatlan időre szóló munkavállalói jogállását többek között amiatt, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződések meghosszabbításának a nemzeti szabályozás által engedélyezett maximális számát túllépték.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2008/104 irányelv (10)–(12) és (15) preambulumbekezdése szerint:

„(10) Az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.

(11) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.

(12) Ezen irányelv a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is.

[…]

(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.”

4 Ezen irányelv 1. cikke, amely az irányelv hatályára vonatkozik, (1) bekezdésében 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.”

5 Az említett irányelv „Cél” című 2. cikke a következőket írja elő:

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

6 Ugyanezen irányelv „Fogalommeghatározások” című 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[…]

b) »munkaerő-kölcsönző«: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;

c) »kölcsönzött munkavállaló«: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló;

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

e) »kikölcsönzés«: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából;

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.”

7 A 2008/104 irányelvnek „A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata” című 4. cikke az (1) bekezdésében a következőket írja elő:

„A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak [helyesen: a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó korlátozásokat vagy tilalmakat kizárólag közérdeken alapuló okok igazolhatják], különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetők legyenek.”

8 Ezen irányelvnek az „Egyenlő bánásmód alapelve” című 5. cikke az irányelvnek a munkafeltételekre vonatkozó II. fejezetében szerepel. E cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

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

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

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

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a 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 előirányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

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

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

9 Ugyanezen irányelvnek „Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés” című 6. cikke az (1) és (2) bekezdésében a következőket írja elő:

„(1) A kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató és azokat felügyelő vállalkozásnál megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.

(2) A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését vagy munkaviszony létesítését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek vagy azokat semmissé lehessen nyilvánítani.”

10 Ugyanezen irányelvnek a „Minimumkövetelmények” című 9. cikk a következőket írja elő:

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

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

Az olasz jog

A 276/2003. sz. törvényerejű rendelet

11 A 78/2014. sz. törvényben (a GURI 2014. május 19-i 114. száma) módosításokkal törvénnyé alakított, 2014. március 20-i decreto-legge n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese-vel (a munkahelyteremtés elősegítését és a vállalkozások terheit érintő alakiságoknak az egyszerűsítését célzó sürgős rendelkezésekről szóló 34. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet; a GURI 2014. március 20-i 66. száma) módosított, 2003. szeptember 10-i decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (a foglalkoztatásról és a munkaerőpiacról szóló 2003. február 14-i 30. sz. törvény végrehajtásáról szóló, 2003. szeptember 10-i 276. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 2003. október 9-i 253. számának 159. sz. rendes melléklete; a továbbiakban: 276/03. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 20. cikke, amelynek címe „A jogszerűség feltételei”, a (3) bekezdésében lényegében azt írja elő, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés határozott vagy határozatlan időre köthető, és a határozatlan időre szóló munkaerő-kölcsönzés csak az e rendelkezésben meghatározott bizonyos szakmák és tevékenységek esetében megengedett.

12 A 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A határozott időre szóló munkaerő-kölcsönzés igénybe vételére vonatkozó mennyiségi korlátozásoknak a meghatározása, még ha az nem is egységes, a leginkább reprezentatív szakszervezetek által kötött nemzeti kollektív szerződésekben történik, a [2001. szeptember 6-i decreto

legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 368. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 2001. október 9-i 235. száma)] 10. cikke szerint".

13 A 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek „A munkaerő-kölcsönzési szerződés formája" című 21. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A munkaerő-kölcsönzési szerződés írásbeli formában jön létre, és a következő elemeket tartalmazza:

[…]

c) a 20. cikk (3) bekezdésében említett technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő esetek és indokok;

[…]"

14 E felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek „A munkaviszonyokra alkalmazandó szabályozás" című 22. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Határozatlan időre szóló munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaerő-kölcsönző és a munkavállaló közötti munkaviszonyra a polgári törvénykönyvben és a különös törvényekben foglalt, a munkaviszonyokra vonatkozó általános jog alkalmazandó.

(2) Határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaerő-kölcsönző és a munkavállaló közötti munkaviszonyra a 2001. szeptember 6-i 368/01. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet rendelkezései e törvényerejű rendelet 5. cikke (3) bekezdésének és azt követő bekezdéseinek kivételével megfelelően alkalmazandók. A munkaszerződésben először meghatározott időtartam mindenesetre a munkavállaló beleegyezésével írásban, a munkaerő-kölcsönző által alkalmazott kollektív szerződésben előírt esetekben és időtartamra meghosszabbítható.

[…]"

15 Az említett, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek a „Szabálytalan kölcsönzés" címet viselő 27. cikke az (1) és (3) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) Amennyiben a munkaerő-kölcsönzés nem felel meg az e rendelet 20. cikkében és 21. cikke (1) bekezdésének a), b), c), d) és e) pontjában foglalt korlátozásoknak és feltételeknek, a munkavállaló a polgári perrendtartás 414. cikke szerinti bírósági jogorvoslat útján kérheti annak megállapítását, hogy az utóbbi munkavállalójaként munkaviszonyban áll, amely a kikölcsönzés kezdeti időpontjától hatályos.

[…]

(3) A 20. cikk (3) és (4) bekezdésében említett, a munkaerő-kölcsönzést lehetővé tévő okok értékelése tekintetében a bírósági felülvizsgálat – az általános jogelveknek megfelelően – a munkaerő-kölcsönzést igazoló okok fennállásának megállapítására korlátozódik, és nem terjeszthető ki a kölcsönvevő vállalkozásra háruló technikai, szervezési vagy termelési választások vagy döntések érdemi értékelésére."

16 E felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet „Csalárd munkaerő-kölcsönzés” című 28. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A 18. cikkben megállapított szankciók sérelme nélkül, amennyiben a munkaerő-kölcsönzésre kifejezetten a munkavállalóra vonatkozó törvény vagy kollektív szerződés kógens rendelkezéseinek megkerülése céljából kerül sor, a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönvevő minden érintett munkavállaló és minden kölcsönzési nap után 20 euró bírsággal büntetendő.”

A 368/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet

17 A 2001. szeptember 6-i 368. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet az alapeljárásra alkalmazandó változatában (a továbbiakban: 368/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) az 1. cikkében a következőképpen rendelkezik:

„(01) A munkaviszony rendes formája a határozatlan idejű munkaszerződés.

(1) A munkáltató és a munkavállaló között bármilyen típusú feladat elvégzése céljából kötött munkaszerződés – akár határozott idejű munkaszerződés formájában, akár a [276/2003. sz.,] felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (4) bekezdése értelmében vett munkaerő-kölcsönzési szerződés keretében jött létre – magában foglalhatja a megszűnés időpontját abban az esetben, ha annak tartama nem haladja meg a harminchat hónapos tartamot, beleértve az esetleges meghosszabbításokat is. […]”

18 A 368/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 4. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A határozott idejű szerződés – a munkavállaló egyetértésével – csak akkor hosszabbítható meg, ha annak eredeti időtartama nem haladta meg a három évet. Az ilyen esetekben a meghosszabbításokra a harminchat hónapos időszak során összesen legfeljebb ötször kerülhet sor, függetlenül a megújulások számától, feltéve hogy ugyanazon szakmai tevékenységet érintik, mint amelyre vonatkozóan a szerződést határozott időre kötötték. Kizárólag ebben az esetben a határozott idejű munkaviszony teljes időtartama nem haladhatja meg a három évet.”

19 E felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke, melynek címe „A határozott idő eltelte és a szankciók – Egymást követő szerződések”, a (3)–(4 bis) bekezdésében a következőket írja elő:

„(3) Amennyiben a munkavállalót az 1. cikk alkalmazásával a hat hónapos vagy annál rövidebb időtartamú szerződés lejáratától számított tíz napon belül, illetve a hat hónapot meghaladó időtartamú szerződések esetén a szerződés lejáratától számított húsz napon belül ismételten határozott időre alkalmazzák, a második szerződés határozatlan időre kötöttnek tekintendő. […]

(4) Két egymást követő, határozott idejű – vagyis megszakítás nélküli – munkaviszony esetén a munkaszerződés az első szerződés megkötésének napjától határozatlan időre kötöttnek tekintendő.

(4 bis) Az előző bekezdések szerinti, egymást követő szerződésekre vonatkozó szabályozás sérelme nélkül és a kollektív szerződések eltérő rendelkezéseinek hiányában, amennyiben az egymást követően, azonos feladatkörök ellátására kötött, határozott időre szóló szerződések alapján az ugyanazon foglalkoztatott és munkáltató közötti munkaviszony időtartama összességében – meghosszabbításokkal és megújításokkal együtt – meghaladja a harminchat hónapot, a munkaviszony a szerződések között eltelt időtől függetlenül határozatlan időre kötöttnek tekintendő.”

A kollektív szerződés

20 A Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (a munkaerő-kölcsönző ügynökségek csoportjára vonatkozó nemzeti kollektív szerződés) az alapeljárásra alkalmazandó változatában (a továbbiakban: kollektív szerződés) a 47. cikkében azt írja elő, hogy a szerződés meghosszabbítására kizárólag ezen utóbbi az irányadó. E kollektív szerződés értelmében a határozott időre szóló szerződések a 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének (2) bekezdése alapján legfeljebb hat alkalommal hosszabbíthatók meg. Az egyes szerződések időtartama a meghosszabbításokkal együtt legfeljebb harminchat hónap lehet.

A polgári törvénykönyv

21 A polgári törvénykönyv 1344. és 1421. cikke szerint semmisek a kógens rendelkezések alkalmazásának kikerülése érdekében kötött szerződések.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

22 JH-t, egy munkaerő-kölcsönző vállalkozás munkavállalóját 2014. március 3. és 2016. november 30. között több egymást követő (összesen nyolc) munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződéssel és azok (összesen tizenhét) különböző meghosszabbításaival kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatták a kölcsönvevő vállalkozásnál, a KG-nál.

23 2017 februárjában JH a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunale ordinario di Bresciához (bresciai bíróság, Olaszország) fordult annak megállapítása érdekében, hogy a KG-val szemben határozatlan idejű munkaviszonya áll fenn a 2014 márciusa és 2016 novembere közötti, egymást követő és megszakítás nélküli kikölcsönzések jogellenes alkalmazása miatt. Ezenkívül azt kéri e bíróságtól, hogy állapítsa meg azon munkaerő-kölcsönzési szerződések jogellenességét és/vagy szabálytalanságát és/vagy semmisségét, amelyek alapján őt a KG részére kikölcsönözték.

24 E tekintetben JH arra hivatkozik, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, az alapeljárásra alkalmazandó nemzeti rendelkezések, amelyek semmilyen korlátozást nem írnak elő az ugyanazon kölcsönvevő számára rendelkezésre bocsátott munkavállalók egymást követő kikölcsönzései tekintetében, ellentétesek a 2008/104 irányelvvel. Konkrétan egyrészt ezen irányelv (15) preambulumbekezdéséből az következik, hogy a munkaviszonyoknak általános jelleggel a határozatlan idejű szerződés formáját kell ölteniük, másrészt az említett irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata arra kötelezi a tagállamokat, hogy tegyék meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozzák az irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzéseket.

25 Ezenkívül JH azt állítja, hogy az egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződések, amelyekkel őt a KG rendelkezésére bocsátották, jogellenesek továbbá egyrészt a polgári törvénykönyv 1344. cikke alapján, mivel azok nemzeti és uniós jogi szabályokat sértenek, és másrészt e törvénykönyv 1421. cikke alapján, mivel az említett szerződéseket a munkavállalóknak a 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 28. cikke értelmében vett, csalárd munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tilalom megsértése miatt semmisnek kell nyilvánítani.

26 A kérdést előterjesztő bíróság először is megállapítja, hogy a 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek az előtte folyamatban lévő jogvitára való alkalmazása főszabály szerint a JH által előterjesztett kereset elutasítását kellene, hogy eredményezze. A 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (4) bekezdése ugyanis a 34/2014. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet által bevezetett módosítás eredményeképpen a korábbiakkal ellentétben már nem írja elő sem azt, hogy a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzésre csak technikai

jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő okokból kerülhet sor, még ha ezen okok a kölcsönvevő rendes tevékenységére vonatkoznak is, és sem azt, hogy az írásbeli szerződésben meg kell jelölni ezen okokat.

27 Így a 276/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet nem korlátozza a munkavállalók ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz való egymást követő kikölcsönzéseinek a számát, mivel annak 22. cikke kizárja a 368/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke (3) és azt követő bekezdéseinek alkalmazhatóságát, amely törvényerejű rendelet a határozott időre szóló szerződések esetében korlátozza a több egymást követő, határozott idejű szerződés megkötésének lehetőségét, és mindenesetre legfeljebb harminchat hónap időtartamú foglalkoztatást ír elő.

28 A kérdést előterjesztő bíróság azt is közli, hogy a kollektív szerződés rendszere nem alkalmazható a JH és a KG közötti munkaviszonyra, mivel olyan szabályozásról van szó, amely kizárólag a munkavállalók és a munkaerő-kölcsönző ügynökségek közötti viszonyokra alkalmazandó. E kollektív szerződés mindenesetre szintén nem írja elő, hogy a szerződésnek pontosan meg kell határoznia a munkaerő-kölcsönzés igénybe vételének okait, és nem tiltja meg, hogy az előző szerződés hatodik meghosszabbításának megszűnését követően folytatólagos jelleggel új szerződést kössenek.

29 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint e szabályozás ellentétes a 2008/104 irányelvvel, és különösen annak 5. cikkének a (15) preambulumbekezdésével összefüggésben értelmezett (5) bekezdésével, mivel e nemzeti szabályozás nem teszi lehetővé a munkaerő-kölcsönzés igénybevételére vonatkozó oknak a bírósági felülvizsgálatát, és nem határoz meg korlátokat az ugyanazon munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére való egymást követő kikölcsönzéseire vonatkozóan.

30 E körülmények között a Tribunale ordinario di Brescia (bresciai bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a 2008/104 irányelv 5. cikkének (5) bekezdését, hogy azzal ellentétes a 34/2014. sz. [rendkívüli törvényerejű rendelettel] módosított 276/2003. sz., [felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] alkalmazása, amely:

a) nem ír elő korlátozásokat ugyanazon munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő egymást követő kikölcsönzései tekintetében;

b) a határozott időre történő munkaerő-kölcsönzés igénybevételének jogszerűségét nem teszi az igénybevétel technikai, termelési, szervezeti vagy helyettesítéssel összefüggő okainak megjelölésétől függővé; és

c) nem írja elő a kölcsönvevő vállalkozás termelésből eredő saját szükségletei ideiglenes jellegének követelményét az ilyen jellegű munkaszerződés igénybevétele jogszerűségének feltételeként?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Az elfogadhatóságról

31 Az olasz kormány vitatja az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát, és e tekintetben megállapítja egyrészt azt, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem ad semmilyen tájékoztatást a JH és a munkaerőkölcsönző vállalkozás közötti munkaszerződés jellegéről, pontosabban arról, hogy határozott vagy határozatlan idejű szerződésről van-e szó, jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott jogszabályok csupán a határozott idejű munkaviszonyokra alkalmazandók.

32 Másrészt az alapjogvita magánszemélyek közötti jogvita, és a 2008/104 irányelv nem rendelkezik horizontális közvetlen hatállyal. A feltett kérdésre adandó válasz tehát semmilyen hatással nincs e jogvita kimenetelére. Az egyetlen lehetséges pozitív eredmény a JH számára az Olasz Köztársaság terhére megítélt kártérítés lehet abban az esetben, ha a 2008/104 irányelvnek az említett tagállam általi átültetése hiányosnak vagy nem megfelelőnek minősülne.

33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy kizárólag a jogvitában eljáró és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátos jellemzőire tekintettel értékelje azt, hogy az előzetes döntéshozatalra utalás szükséges-e ahhoz, hogy ítéletét meghozhasssa, és az általa előterjesztett kérdések relevánsak-e. Következésképpen, ha a feltett kérdések valamely uniós jogi szabály értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2019. május 8-i Praxair MRC ítélet, C-486/18, EU:C:2019:379, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Így az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jogi szabály kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2019. május 8-i Praxair MRC ítélet, C-486/18, EU:C:2019:379, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 A jelen ügy tekintetében meg kell állapítani, hogy az nem felel meg azon esetek egyikének sem, amelyekben a Bíróság megtagadhatja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolását. A kérdést előterjesztő bíróság a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének értelmezését kéri a Bíróságtól, amely rendelkezés – amint az az e bíróság által ismertetett ténybeli és jogi háttérből kitűnik – releváns az alapeljárás szempontjából. A Bíróság ezenfelül pontosítja – amint az a jelen ítélet 26–29. pontjából kitűnik –, hogy miért tartja szükségesnek ezt az értelmezést. Meg kell tehát állapítani, hogy mind az alapügy ténybeli körülményeinek, mind az abból eredő jogkérdéseknek az említett bíróság általi ismertetése elegendő ahhoz, hogy a Bíróság hasznos választ adhasson a feltett kérdésre.

36 Emlékeztetni kell arra is, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a Bíróságnak hatásköre van arra, hogy az előzetes döntéshozatal keretében az uniós jogi aktusok rendelkezéseinek értelmezéséről döntsön, függetlenül attól, hogy azoknak van-e közvetlen hatályuk az alapjogvita felei között, vagy sem (2019. május 8-i Praxair MRC ítélet, C-486/18, EU:C:2019:379, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Következésképpen nem relevánsak azok az érvek, amelyeket az olasz kormány arra alapít, hogy a 2008/104 irányelv rendelkezései a magánszemélyek közötti jogvitára nem alkalmazhatók közvetlenül.

37 E körülményekre tekintettel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az ügy érdeméről

38 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdésével a lényegében arra vár választ, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem korlátozza az ugyanazon kölcsönzött munkavállalót érintő, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő, egymást követő kikölcsönzések számát, és a munkaerő-kölcsönzés igénybe vételének a jogszerűségét nem köti ahhoz a feltételhez, hogy meg kell jelölni azokat a technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő indokokat, amelyek ezen igénybe vételt igazolják.

39 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2008/104 irányelvet az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanács irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) és 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 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) által létrehozott szabályozási keret kiegészítése céljából fogadták el, az EK 137. cikk (1) és (2) bekezdése alapján, amely rendelkezések feljogosítják az intézményeket arra, hogy irányelvek útján fokozatosan

alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadjanak el, többek között a munkafeltételekre vonatkozóan.

40 Ezen irányelv (10) és (12) preambulumbekezdéséből 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 alapelvének 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.

41 E célból a 2008/104 irányelv, amint az a jelen ítélet 39. pontjában felidézett jogi alapjából és a 9. cikkéből következik, csak minimumkövetelmények bevezetését írja elő, melyek célja egyrészt a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódra vonatkozó, az irányelv 5. cikkében szereplő elv tiszteletben tartásának a biztosítása, és másrészt a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozóan a tagállamok által előírt tilalmak és korlátozások felülvizsgálata annak érdekében, hogy csak azok maradjanak hatályban, amelyeket közérdeken alapuló, és a munkavállalók védelmére vonatkozó indokok igazolnak, amint azt az említett irányelv 4. cikke előírja.

42 Márpedig a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata, amely e minimumkövetelmények között szerepel, azt írja elő, hogy a tagállamok a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. E rendelkezés tehát nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy korlátozzák az ugyanazon munkavállalót érintő, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő, egymást követő kikölcsönzések számát, vagy az ilyen formájú, határozott időtartamú munkavégzés igénybevételét valamely technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő indok megjelöléséhez kössék Ezenfelül e rendelkezés nem határoz meg semmilyen konkrét, a tagállamok által ezzel összefüggésben meghozandó intézkedést, ahogy egyébiránt az irányelv többi rendelkezése sem.

43 Ezt a megállapítást megerősíti a 2008/104 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy amennyiben a tagállamok jogszabályaikban tilalmakat vagy korlátozásokat írtak elő a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozóan, azokat közérdekű indokoknak kell igazolniuk, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire, és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetők legyenek.

44 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ugyanis az következik, hogy e rendelkezést úgy kell értelmezni, mint amely meghatározza a tagállamoknak a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalmakkal kapcsolatos szabályozási tevékenységét érintő kereteket, és nem úgy, mint amely meghatározott szabályozás elfogadását írja elő e téren, akár a visszaélések megelőzése céljából (lásd ebben az értelemben: 2015. március 17-i AKT-ítélet, C-533/13, EU:C:2015:173, 31. pont).

45 Végezetül a JH írásbeli észrevételeiben foglaltakkal ellentétben az az okfejtés, amely a 2018. október 25-i Sciotto ítéletből (C-331/17, EU:C:2018:859) következik, amely az 1999. március 18-án kötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, és az 1999/70 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezésére vonatkozik, nem ültethető át a jelen ügyre. Míg ugyanis az említett keretmegállapodás 5. szakasza konkrét kötelezettségeket ír elő a határozott időre szóló, egymást követő munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása érdekében, a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata esetében ez nem áll fenn.

46 A fenti megfontolásokból következik, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatából nem lehet arra következtetni, hogy e rendelkezés arra kötelezi a tagállamokat, hogy a nemzeti szabályozásaikban írják elő az előterjesztett kérdésben említett konkrét intézkedéseket vagy azok egy részét.

47 Figyelembe kell venni azonban azt, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében – amint az a jelen ítélet 29. pontjából kitűnik – tágabb értelemben azt kívánja megtudni, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti jogszabályt ellentétesnek lehet-e tekinteni a 2008/104 irányelvvel, és különösen ezen irányelv 5. cikke (5) bekezdésének a (15) preambulumbekezdésével összefüggésben értelmezett első mondatával amiatt, hogy e szabályozás azáltal, hogy nem ír elő ilyen intézkedéseket, lehetővé teheti, hogy ugyanazon munkavállalót ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás számára több egymást követő alkalommal kikölcsönözzék abból a célból, hogy megkerüljék e rendelkezéseket, és konkrétan a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes jellegét. A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az uniós joggal való ezen összeegyeztethetetlenséget kell-e levezetni egyrészt az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből, amely a munkavállalónak a kölcsönvevő vállalkozásnál való alkalmazása tekintetében ideiglenes jelleget feltételez, és másrészt ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdéséből, amelynek b)–e) pontja a „munkaerő-kölcsönző”, a „kölcsönzött munkavállaló”, a „kölcsönvevő vállalkozás” és a „kikölcsönzés” fogalmát oly módon határozza meg, amely arra utal, hogy az ilyen típusú munkaviszony lényegében ideiglenes jellegű.

48 Így a kérdést előterjesztő bíróság azt a kérdést is felveti, hogy a 2008/104 irányelv elfogadásával az uniós jogalkotó által követett célkitűzés, amely többek között ezen irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatából kitűnik, nem irányul-e annak kötelezővé tételére, hogy a tagállamok megőrizzék a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegét, megtiltva a kikölcsönzések korlátlan megújításait, amelyek valójában az érintett kölcsönvevő vállalkozás állandó munkaerővel kapcsolatos szükségleteit fedezik, és ezáltal megkerülik ezen irányelv rendelkezéseit.

49 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróságot semmi nem gátolja abban, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adjon azáltal, hogy tájékoztatja az uniós jog értelmezésére vonatkozó olyan szempontokról, amelyek lehetővé teszik ez utóbbi számára, hogy saját maga döntsön a belső jognak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről (2012. február 16-i Varzim Sol ítélet, C-25/11, EU:C:2012:94, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. január 16-i Baradics és társai végzés, C-430/13, EU:C:2014:32, 31. pont).

50 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a 2008/104 irányelv (11) preambulumbekezdése 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.

51 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) preambulumbekezdésében az említett 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, amely célkitűzés konkrétan az irányelv 6. cikkének (1) és (2) bekezdésében is tükröződik.

52 Az egyenlő bánásmódnak a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt elve ugyanezen célkitűzésbe illeszkedik. E rendelkezés értelmében 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 a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

53 Másodszor az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát, amely meghatározza a kölcsönzött munkavállalók tekintetében alkalmazandó egyenlő bánásmód elvének hatályát, 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 Amint azonban arra a főtanácsnok az indítványának a 44. pontjában rámutatott, ezen irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az irányelv célja az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének való teljes megfelelés biztosítása, amely cikk az (1) bekezdése szerint általános jelleggel előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatok (HL 2007. C 303., 17. o.) e tekintetben kifejtik, hogy a „munkafeltételek” kifejezést az EUMSZ 156. cikk értelmében kell értelmezni. Ezen utóbbi rendelkezés azonban – mindenfajta további meghatározás nélkül – csupán említi a „munkafeltételeket” az Unió szociális politikájának egyik olyan területeként, amelybe az Európai Bizottság a tagállamok együttműködésének ösztönzése és intézkedéseik összehangolásának megkönnyítése érdekében beavatkozhat. A 2008/104 irányelv által követett, a kölcsönzött munkavállaló jogainak védelmére irányuló cél fényében a pontosítás e hiánya a „munkafeltételek” fogalmának tág értelmezése mellett szól.

55 Harmadszor, ugyanebben az értelemben a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata két különböző kötelezettséget ír elő a tagállamok számára, nevezetesen azt, hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozzák egyrészt az egyenlő bánásmód elvétől való, ezen 5. cikkben engedélyezett eltérések visszaélésszerű alkalmazását, és másrészt az egymást követő, olyan kikölcsönzéseket, amelyek célja a teljes 2008/104 irányelv rendelkezéseinek a megkerülése.

56 E tekintetben meg kell állapítani, hogy – amint arra a főtanácsnok az indítványának a 46. pontjában rámutatott – az ezen irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatában az említett két kötelezettség kapcsolatánál használt „és különösen” fordulat – ellentétben azzal, amit a Bizottság írásbeli észrevételeiben állít – nem értelmezhető úgy, hogy a második kötelezettség automatikusan és teljes mértékben alá lenne rendelve az elsőnek, és így az említett rendelkezés kizárólag az egyenlő bánásmódra vonatkozó, az irányelv 5. cikkének (1)–(4) bekezdésében meghatározott hatályú elvtől való engedélyezett eltérések visszaélésszerű alkalmazására vonatkozna.

57 A tagállamokra rótt két kötelezettség két különféle hatállyal rendelkezik. Az első rendelkezés arra kötelezi a tagállamokat, hogy kizárólag a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2)–(4) bekezdése alapján engedélyezett eltérések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében hozzák meg a szükséges intézkedéseket. A második kötelezettséget azonban tágabban fogalmazták meg, és az arra

irányul, hogy ugyanezen államok tegyék meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozzák különösen a teljes irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzéseket.

58 A 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdése első mondatának a Bizottság által támogatott megszorító értelmezése nemcsak azzal a szöveggel ellentétes, amelyet e rendelkezés tartalmaz, amely kifejezetten két kötelezettséget ír elő a tagállamok terhére, amelyek közül a második általánosan hivatkozik a 2008/104 irányelvre, hanem ezen irányelv kifejezett célkitűzésével is, amely a kölcsönzött munkavállalók védelmére és a munkaerő-kölcsönzés feltételeinek javítására irányul.

59 Ebből következik, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata által a tagállamok számára előírt azon kötelezettséget, hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából, annak rendszerére és céljára tekintettel úgy kell értelmezni, hogy az az említett irányelv valamennyi rendelkezésére vonatkozik.

60 Negyedszer, meg kell állapítani, hogy a 2008/104 irányelvnek az is célja, hogy a tagállamok biztosítsák, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő munkavégzés a kölcsönzött munkavállaló számára ne váljon állandó helyzetté.

61 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének b)–e) pontja meghatározza a „munkaerő-kölcsönző”, a „kölcsönzött munkavállaló”, a „kölcsönvevő vállalkozás” és a „kikölcsönzés” fogalmát, valamint e meghatározásokból kitűnik, hogy a kölcsönvevő vállalkozással fennálló munkaviszony a jellegénél fogva ideiglenes.

62 Ezenfelül bár kétségtelen, hogy az említett irányelv az ideiglenes, átmeneti vagy korlátozott időre szóló munkaviszonyokra vonatkozik, nem pedig az állandó munkaviszonyokra, ezen irányelv a (15) preambulumbekezdésében, valamint a 6. cikkének (1) és (2) bekezdésében pontosítja, hogy a „határozatlan idejű munkaszerződés”, azaz, a tartós munkaviszony a munkaviszony általános formája, és a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy az e vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást.

63 Végezetül meg kell állapítani, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata egyértelmű, pontos és feltétel nélküli módon arra kötelezi a tagállamokat, hogy hozzák meg a szükséges intézkedéseket az olyan visszaélések megakadályozása érdekében, amelyeket az irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő munkaerő-kikölcsönzésekkel valósítanak meg. Következésképpen e rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely tagállam semmilyen intézkedést nem tesz a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének megőrzése érdekében.

64 E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a tagállamoknak a valamely irányelvből eredő, az abban előírt eredmény elérésére vonatkozó kötelezettsége, valamint az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése és az EUMSZ 288. cikk értelmében fennálló azon feladatuk, hogy megtegyenek valamennyi megfelelő általános és különös intézkedést e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (2019. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/18, EU:C:2018:765, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 E kötelezettség teljesítése érdekében az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti hatóságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák az

uniós jog teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2019. szeptember 19-i Rayonna prokuratura Lom ítélet, C-467/18, EU:C:2019:765, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

66 A nemzeti jognak az uniós joggal összhangban álló értelmezésére vonatkozó elvnek azonban vannak bizonyos korlátai. Így az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az uniós jog tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (2019. szeptember 19-i Rayonna prokuratura Lom ítélet, C-467/18, EU:C:2019:765, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróságnak a fenti megfontolásokra tekintettel kell megvizsgálnia az alapügy tárgyát képező munkaviszony jogi minősítését mind magára a 2008/104 irányelvre, mind pedig az azt az olasz jogrendbe átültető nemzeti jogra tekintettel, annak ellenőrzése érdekében, hogy – amint azt JH állítja – olyan határozatlan idejű munkaviszonyról van-e szó, amelyet mesterséges módon egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződések formájában tartanak fenn a 2008/104 irányelv céljainak, és konkrétan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének a megkerülése céljából.

68 Ezen értékeléshez a kérdést előterjesztő bíróság a következő megfontolásokat veheti figyelembe.

69 Ha ugyanazon kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő egymást követő kikölcsönzései e vállalkozásnál olyan tevékenységi időtartamot eredményeznek, amely hosszabb, mint ami észszerűen „ideiglenesnek” minősíthető, ez a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondata értelmében vett, egymást követő kikölcsönzéseknek a visszaélésszerű alkalmazására utaló körülmény lehet.

70 Hasonlóképpen, amint azt a főtanácsnok az indítványának az 57. pontjában említette, ugyanazon kölcsönzött munkavállalónak az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére való egymást követő kikölcsönzései a 2008/104 irányelv rendelkezéseinek lényegét játsszák ki, és a munkaviszony e formájával való visszaélésnek minősülnek, mivel sértik a munkáltatók rugalmassága és a munkavállalók biztonsága között az irányelv által létrehozott egyensúlyt azáltal, hogy az utóbbit eltörlik.

71 Végezetül, amennyiben a konkrét esetben semmilyen objektív magyarázatot nem adnak arra, hogy az érintett kölcsönvevő vállalkozás egymást követő munkaerő-kölcsönzési szerződéseket alkalmaz, a nemzeti bíróságnak a nemzeti szabályozási keret kontextusában és az egyes esetek körülményeinek figyelembevételével meg kell vizsgálnia, hogy a 2008/104 irányelv valamely rendelkezését kijátsszák-e, és ez még inkább szükséges abban az esetben, ha a szerződések szóban forgó sorozata ugyanazt a kölcsönzött munkavállalót kölcsönzi ki a kölcsönvevő vállalkozás részére.

72 A fenti megfontolások összességéből következik, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem korlátozza az ugyanazon kölcsönzött munkavállalót érintő, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő, egymást követő kikölcsönzések számát, és a munkaerő-kölcsönzés igénybe vételének a jogszerűségét nem köti ahhoz a feltételhez, hogy meg kell jelölni azokat a technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő indokokat, amelyek ezen igénybe vételt igazolják. E rendelkezést azonban úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely tagállam semmilyen intézkedést nem tesz a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének megőrzése érdekében, valamint azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen intézkedést nem ír elő annak megakadályozása érdekében, hogy ugyanazon munkavállalót ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére egymást követően kikölcsönözzék a teljes 2008/104 irányelv rendelkezéseinek megkerülése céljából.

A költségekről

73 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:

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikke (5) bekezdésének első mondatát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem korlátozza az ugyanazon kölcsönzött munkavállalót érintő, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére történő, egymást követő kikölcsönzések számát, és a munkaerő-kölcsönzés igénybe vételének a jogszerűségét nem köti ahhoz a feltételhez, hogy meg kell jelölni azokat a technikai jellegű, vagy termelési, szervezési vagy helyettesítési szükségletekkel összefüggő indokokat, amelyek ezen igénybe vételt igazolják. E rendelkezést azonban úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely tagállam semmilyen intézkedést nem tesz a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ideiglenes jellegének megőrzése érdekében, valamint azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen intézkedést nem ír elő annak megakadályozása érdekében, hogy ugyanazon munkavállalót ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás részére egymást követően kikölcsönözzék a teljes 2008/104 irányelv rendelkezéseinek megkerülése céljából.

Aláírások