EVGENI TANCHEV
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. július 15.[1]

C-948/19. sz. ügy

UAB „Manpower Lit”
kontra
E. S.,
M. L.,
M. P.,
V. V.,
R. V.;
a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)
részvételével

(a Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [legfelsőbb bíróság, Litvánia] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaerő-kölcsönzés – A 2008/104/EK irányelv alkalmazási köre – Az Európai Unió ügynökségei – A 2008/104 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése és 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja szerinti kölcsönvevő vállalkozások – 1922/2006/EK rendelet – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete mint kölcsönvevő vállalkozás”

1. A Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (legfelsőbb bíróság, Litvánia, a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) általi jelen előzetes döntéshozatalra történő utalás az ötödik alkalom, hogy a Bíróságot a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[2] értelmezésére kérik. A kérelem újdonsága abban rejlik, hogy a kölcsönvevő vállalkozás, amelyhez E. S., M. L., M. P., V. V. és R. V. kölcsönzött munkavállaló felpereseket (a továbbiakban: felperesek)[3] az UAB Manpower Lit

[1] Eredeti nyelv: angol.

[2] HL 2008. L 327., 9. o. Lásd korábban: 2013. április 11-i Della Rocca ítélet (C-290/12, EU:C:2013:235); 2015. március 17-i AKT-ítélet (C-533/13, EU:C:2015:173); 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet (C-216/15, EU:C:2016:883); 2020. október 14-i KG [Munkakerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések] ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823); 2021. június 3-i TEAM POWER ítélet (C-784/19, EU:C:2021:427). Lásd még: a Törvényszék 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítélete (T-713/14, EU:T:2016:727).

[3] E. S., M. L., M. P., V. V. és R. V. az ügy irataiban úgy szerepelnek mint „ellenérdekű felek a fellebbezési eljárásban”. Mivel a litván bíróságok előtti elsőfokú eljárásban ők voltak a felperesek, a jelen indítványban is ekként fogok hivatkozni rájuk.

munkáltató (a továbbiakban: alperes munkáltató)[4] ideiglenes munkavégzés céljából kirendelte, az Európai Unió egyik ügynöksége, nevezetesen a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete[5] (a továbbiakban: EIGE).

2. A felperesek arra hivatkoznak, hogy az alperes munkáltató mind a nemzeti jog, mind a 2008/104 irányelv megsértésével hátrányos megkülönböztetést alkalmazott velük szemben azáltal, hogy az alapeljárás ténybeli körülményei között az EIGE alacsonyabb munkabért fizetett részükre, mint amit akkor kaptak volna, ha közvetlenül az EIGE vette volna fel őket az Európai Gazdasági Közösség és az Európai Atomenergia-közösség tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 31. EGK és 11. Euratom tanácsi rendelet[6] alapján

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett hat kérdés tehát annak megállapítására irányul, hogy az a körülmény, hogy a kölcsönvevő vállalkozás, amelyhez az alperes munkáltató a felpereseket kirendelte, az Európai Unió egyik ügynöksége, kihatással van-e, és ha igen, milyen mértékben, az alapeljárás kimenetelére.

4. Arra a következtetésre jutottam, hogy az EIGE, mint az Európai Unió egyik ügynöksége, jogállása nem releváns az alapeljárás kimenetele szempontjából, mivel az ügyiratokból kitűnik, hogy az EIGE igazgatási autonómiáját semmilyen módon nem érintené[7] a litván bíróság által hozott bármely olyan határozat, amely az alperes munkáltatót a felperesek számára munkabérhátralék kifizetésére kötelezné, és határozat a személyzeti szabályzatot sem sértené[8]. Ennek oka lényegében az, hogy az alapeljárás tárgyát két magánjogi fél közötti jogvita képezi, amelyben a tényállást az egyenlő bánásmód alapelvének teljesülése szempontjából szükséges értékelni, amelyről a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése konkrétan rendelkezik,[9] és amelyre tekintettel az EIGE csak harmadik fél beavatkozói jogállással rendelkezik.

5. Emellett az EIGE a 2008/104 irányelv személyi hatálya alá tartozik, figyelemmel az ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő „gazdasági tevékenységet folytató [vállalkozás], amely […] kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e” kifejezésre, mivel a hivatkozott irányelv nem értelmezhető úgy, mint amely kizárja a hatálya alól az uniós intézményeket, szerveket, hivatalokat és ügynökségeket.

4 Az UAB Manpower Lit az ügy irataiban mint „fellebbező” szerepel. Mivel a litván bíróságok előtti elsőfokú eljárásban az UAB Manpower Lit volt az alperes, a jelen indítványban „alperes munkáltatóként” fogok hivatkozni rá.

5 Lásd: a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról szóló, 2006. december 20-i 1922/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletet (HL 2006. L 403., 9. o.). Lásd különösen annak 1. cikkét. Megjegyzést érdemel, hogy az EIGE az EUSZ 13. cikk értelmében nem minősül az Európai Unió intézményének. A Szerződésekben jelenleg alkalmazott „intézmények, szervek és hivatalok” kifejezés a Szerződések vagy a másodlagos jog által létrehozott valamennyi szerv megjelölésére szolgál. Lásd: Magyarázatok az Alapjogi Chartához (HL 2007. C 303., 17. o.) a Charta 51. cikkének (1) bekezdését érintően. Lásd még: a Bíróság 2012. szeptember 25-i eljárási szabályzatának egységes szerkezetbe foglalt változata (HL 2012. L 265., 1. o.) a 2013. június 18-i (HL 2013. L 173., 65. o.), a 2016. július 19-i (HL 2016. L 217., 69. o.), a 2019. április 9-i (HL 2019. L 111., 73. o.) és a 2019. november 26-i (HL 2019. L 316., 103. o.) módosításokkal. Általában az ügynökségekre vonatkozóan lásd például: Kohtamäki, N., *Theorising the legitimacy of EU regulatory agencies* (Lang, 2019); Busuioc, M., European Agencies: Law and Practices of Accountability (OUP, 2013).

6 Módosította a 2004. március 22-i 723/2004/EK tanácsi rendelet (HL 2004. L 124., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 130. o.; a továbbiakban: személyzeti szabályzat). A 31. rendeletnek az egyéb alkalmazottakkal foglalkozó részére a továbbiakban mint az „egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételei” (CEOS) fogok hivatkozni.

7 Lásd különösen az EUMSZ 335. cikket.

8 Lás különösen az 1922/2006 rendelet 6. cikkét, valamint az EUMSZ 335. és az EUMSZ 336. cikkét.

9 Lásd analógia útján: 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet (C-574/16, EU:C:2018:390, 46. pont), amely 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.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozott. A két irányelv között fennálló kapcsolatot a 2008/104 irányelv (5) preambulumbekezdése tárja fel.

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

6. A 2008/104 irányelv „Hatály” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

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

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

7. A 2008/104 irányelv „Cél” című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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.”

8. A 2008/104 irányelv „Fogalommeghatározások” című 3. cikke (1) bekezdésének d) és f) pontja, valamint (2) bekezdése a következőket írja elő:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[…]

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

[…]

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

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

   ii. fizetés.

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

[…]”.

9. A 2008/104 irányelv „Egyenlő bánásmód alapelve” című 5. cikke a munkafeltételekkel foglalkozó II. fejezetben található. Az 5. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

[…]”.

10. Az 1922/2006 rendelet „Célok” című 2. cikke a következőket írja elő:

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

11. Az 1922/2006 rendelet „Feladatok” című 3. cikke a következőket írja elő:

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

a) a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó objektív, összehasonlítható és megbízható információk gyűjtése, elemzése és terjesztése, beleértve az Intézettel a tagállamok, közösségi intézmények, kutatóközpontok, egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek, nem kormányzati szervezetek, szociális partnerek, érintett harmadik országok és nemzetközi szervezetek által közölt kutatási eredményeket és legjobb gyakorlatokat, valamint területek javasolása további kutatások céljából;

b) az adatok európai szintű objektivitásának, összehasonlíthatóságának és megbízhatóságának javítására szolgáló módszerek kifejlesztése olyan kritériumok megállapításával, amelyek javítják az információk összhangját és az adatgyűjtéskor figyelembe veszik a nemek kérdését;

c) a nemek közötti egyenlőség valamennyi közösségi politikába és az abból eredő nemzeti politikákba való integrálását segítő módszertani eszközök kifejlesztése, elemzése, értékelése és terjesztése, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének támogatása valamennyi közösségi intézménynél és szervnél;

d) a nemek közötti egyenlőség európai helyzetére vonatkozó felmérések lefolytatása;

e) a kutatás támogatása és ösztönzése, a rendelkezésre álló erőforrások optimalizálása és az információk cseréjének és terjesztésének előmozdítása érdekében egy nemek közötti egyenlőség európai hálózatának felállítása és koordinálása, amely hálózat magában foglalja a nemek közötti egyenlőséggel és a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével foglalkozó központokat, szerveket, szervezeteket és szakértőket;

f) szakértők eseti jellegű üléseinek szervezése az Intézet kutatómunkájának segítése és a kutatók közötti információcsere, valamint a nemi dimenziónak a kutatásaikba való beépítése ösztönzése céljából;

g) az uniós polgárok körében a nemek közötti egyenlőség tudatosításának növelése érdekében európai szintű konferenciák, kampányok és ülések szervezése az érdekeltekkel, valamint a Bizottság eredményeinek és következtetéseinek bemutatása;

h) az élet minden területén a nők és férfiak sztereotípiáktól mentes szerepére vonatkozó példákkal kapcsolatos információk terjesztése, azok eredményeinek, valamint az ilyen sikertörténeteket nyilvánosság elé táró és ezekre építő politikáknak és kezdeményezéseknek a bemutatása;

i) együttműködés és párbeszéd kialakítása nem kormányzati és esélyegyenlőségi szervezetekkel, egyetemekkel és szakértőkkel, kutatóintézetekkel, szociális partnerekkel, valamint a nemzeti és európai szinten az egyenlőség elérésére aktívan törekvő kapcsolódó szervekkel;

j) a nyilvánosság számára hozzáférhető dokumentációs források létrehozása;

k) a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatos információk hozzáférhetővé tétele köz- és magánszervezetek számára; és

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

(2) Az Intézet éves jelentést tesz közzé tevékenységeiről.”

II. A litván jog

12. A Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásról szóló törvény) 2013. május 1-jétől az új Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (litván munka törvénykönyve; a továbbiakban: munka törvénykönyve) hatálybalépéséig, azaz 2017. július 1-jéig hatályban lévő változata, a következő rendelkezést tartalmazta:

„2. cikk Az e törvényben használt alapvető fogalommeghatározások.

[…]

3. »Kölcsönvevő«: olyan természetes vagy jogi személy, illetve egyéb szervezet, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenes jelleggel munkát végez.”

13. A munka törvénykönyve, amely 2017. július 1-jén lépett hatályba, 75. cikkének (2) bekezdésében a következőket írja elő:

„A munkaerő-kölcsönzőnek biztosítania kell, hogy a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő vállalkozás részére végzett munka után járó díjazása elérje azt az összeget, amelyet a kölcsönvevő vállalkozás akkor fizetett volna, ha a kölcsönzött munkavállalót ugyanezen munkára munkaszerződés keretében foglalkoztatta volna, kivéve, ha a határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzésről szóló szerződés alapján foglalkoztatott kölcsönzött munkavállaló a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzések közötti időre a munkaerő-kölcsönzőtől díjazásban részesül, és az e munkavégzések között fizetett díjazás mértéke megegyezik a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzés során kapott díjazás mértékével. A kölcsönvevő vállalkozás másodlagosan felelős azért, hogy a kölcsönvevő vállalkozás részére végzett munka után járó díjazás elérje azt az összeget, amelyet akkor fizetett volna, ha a kölcsönzött munkavállalót ugyanezen munkára munkaszerződés keretében alkalmazta volna.” [10]

14. 2017. június 6-án a 75. cikk (2) bekezdését a litván jogalkotó által a munka törvénykönyvét érintően elfogadott bizonyos módosításokra figyelemmel a következő rendelkezéssel egészítették ki:

„(2) […] E kötelezettség keretében a kölcsönvevőnek a munkaerő-kölcsönzőt erre irányuló kérésére tájékoztatnia kell a kölcsönvevő adott kategóriájú saját munkavállalóinak fizetett díjazásról.”

III. A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15. Az alapeljárásban harmadik félként eljáró EIGE által 2012-ben meghirdetett, munkaerő-kölcsönzési közbeszerzési eljárásban az alperes munkáltató nyertes ajánlattevő volt. [11] Az alperes munkáltató olyan szerződést kötött az EIGE-vel, amely meghatározta, hogy az EIGE-nek milyen körülmények között van szüksége munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásokra, a szükséges munkaerő fajtáit és kategóriáit, valamint a munkafeltételeket is beleértve. A szerződés a következőkre irányult: az EIGE tisztviselőinek támogatása; egyes projektekkel kapcsolatban szokásosan felmerülő és azokból eredő kiegészítő feladatok ideiglenes jelleggel történő ellátása; csúcsforgalmi időszakok meghatározott ideig történő kezelése; az EIGE szervezetén belül bizonyos meghatározott okokból előálló személyzeti hiány orvoslása. A kölcsönzött munkavállalók nem minősültek az EIGE tisztviselőinek, azaz nem tartoztak a személyzeti szabályzat hatálya alá, vagy nem annak hatálya alatt vették fel őket. [12]

16. Az alperes munkáltató pályázatokat írt ki az EIGE munkaerőre vonatkozó igényeinek megfelelő munkákra és felvételt hirdetett a honlapján, valamint álláshirdetéseket tett közzé. Ezekben röviden ismertették a munka jellegét és az üres álláshelyek betöltéséhez szükséges képesítési feltételeket. [13]

[10] A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásról szóló törvény 3. cikkének (3) bekezdése hasonló szabályozást tartalmazott.

[11] Az EIGE a Bíróság által feltett írásbeli kérdésekre adott válaszában arra hivatkozott, hogy ez összhangban állt az Unió általános költségvetésére alkalmazandó pénzügyi szabályokról és az 1605/2002/EK, Euratom tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló, 2012. október 25-i 966/2012/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL 2012. L 298., 1. o.). E rendeletet már hatályon kívül helyezték.

[12] A Bizottság írásbeli észrevételei szerint.

[13] A Bizottság írásbeli észrevételei szerint.

17. A felperesek munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződést kötöttek az alperes munkáltatóval, aki vállalta, hogy órabért fizet nekik, amelynek mértéke ingadozott a munkaviszony időtartama alatt. A fizetendő órabérek a következőképpen alakultak: 5,20 euró egy dokumentációs szolgálati asszisztens számára; 4,34 euró egy kommunikációs szolgálati asszisztens számára; 5,20 euró informatikai támogatás nyújtásáért; 4,34 euró egy adminisztrációs asszisztens számára. [14]

18. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződésekhez olyan mellékleteket csatoltak, amelyek szerint a kölcsönvevő vállalkozás az EIGE. E mellékletekben az EIGE személyzetének azon tagjait is megjelölték, akiknek a feladata volt a szerződésben kikötött munkavégzésre irányuló utasítások kiadása. [15]

19. A szerződések előírták, hogy addig maradnak hatályban, amíg azokat az EIGE kölcsönvevő vállalkozás fel nem mondja. 2019. január 1-jével az összes felperessel felmondták a munkaszerződést. A felperesek ezért az elmaradt munkabérhátralékok kifizetése iránt kérelmet nyújtottak be a Darbo ginčų komisijához (munkaügyi viták bizottsága, Litvánia).

20. A munkaügyi viták bizottsága a 2008/104 irányelven és a munka törvénykönyve 75. cikkének (2) bekezdésén alapuló 2018. június 20-i határozatával megállapította, hogy az alperes munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a felperesekkel szemben azáltal, hogy alacsonyabb munkabért fizetett nekik, mint amit akkor kaptak volna, ha közvetlenül az EIGE vette volna fel őket. A munkaügyi viták bizottsága megállapította, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződések alapján felvett munkavállalók az EIGE állandó jelleggel foglalkoztatott tisztviselőinek feladatait látták el. A munkaügyi viták bizottsága úgy határozott, hogy a felpereseknek az EIGE II. tisztségcsoport 4. besorolási fokozatába (tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett végzett irodai és titkári feladatok, irodavezetés és más egyenértékű feladatok) besorolt szerződéses alkalmazottaira vonatkozó munkabérnek megfelelő munkabért kellett volna fizetni. [16] Elrendelte, hogy az alperes munkáltató a 2018. év hat hónapjára utólag térítse meg a munkabér különbözetét. [17]

21. Az alperes munkáltató a munkaügyi viták bizottsága döntésével szemben fellebbezést nyújtott be a Vilniaus miesto apylinkės teismashoz (vilniusi körzeti bíróság, Litvánia), amely azt 2019. február 20-i határozatában elutasította. Az alperes munkáltató e határozattal szemben fellebbezést nyújtott be a Vilniaus apygardos teismashoz (vilniusi megyei bíróság, Litvánia). Az említett bíróság a fellebbezést 2019. június 20-i végzésével elutasította.

22. Az alperes munkáltató a kérdést előterjesztő bíróság előtt felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. E bíróság 2019. december 30-án úgy határozott, hogy az alapeljárásban az uniós jog értelmezésére és alkalmazására vonatkozó kérdések merültek fel. A kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal keretében a következő kérdéseket terjesztette elő:

„1) Hogyan kell értelmezni a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő »közvállalkozás« fogalmát? A 2008/104 irányelv értelmében »közvállalkozásnak« tekintendők-e az olyan európai uniós ügynökségek, mint a [Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)]?

14 A Bizottság írásbeli észrevételei szerint.

15 A Bizottság írásbeli észrevételei szerint.

16 Az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek 80. cikke.

17 A Bizottság írásbeli észrevételei szerint.

2) A 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében mely szervezetekre (a munkaerő-kölcsönzőre, a kölcsönvevő vállalkozásra, legalább egyikükre, esetleg mindkettőre) vonatkozik az a feltétel, hogy gazdasági tevékenységet kell folytatniuk? Az EIGE tevékenységi és működési területeit, amelyeket az [1922/2006 rendelet] 3. és 4. cikke határoz meg, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerinti értelemben meghatározott (értelmezett) gazdasági tevékenységeknek kell-e tekinteni?

3) Értelmezhető-e úgy a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) és (3) bekezdése, hogy az alapján nem tartoznak az irányelv hatálya alá azok a munkaerő-kölcsönző vagy kölcsönvevő köz- és magánvállalkozások, amelyekre nem vonatkoznak az irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében szereplő jogviszonyok és nem folytatnak az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében említett gazdasági tevékenységeket?

4) Teljes mértékben alkalmazandók-e a 2008/104 irányelvnek a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekről szóló 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezései, különösen a díjazás vonatkozásában, az Európai Unió azon ügynökségeire, amelyeknél különös uniós munkajogi szabályok alkalmazandók, továbbá amelyek az EUMSZ 335. cikk és EUMSZ 336. cikk hatálya alatt állnak?

5) Sérti-e az EUMSZ 335. cikk és EUMSZ 336. cikk alapján létrehozott uniós intézmény igazgatási autonómiájának elvét, valamint a [személyzeti szabályzatban] a bérek kiszámítására és kifizetésére meghatározott szabályokat az a tagállami jogszabály (a litván munka törvénykönyve 75. cikke), amely a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit úgy ülteti át, hogy az a kölcsönzött munkavállalókat igénybe vevő összes vállalkozásra vonatkozik?

6) Tekintettel arra, hogy minden olyan munkakör (feladatkör), amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatok ellátását igényli, amelyet kizárólag a [személyzeti szabályzat] alapján foglalkoztatott munkavállalók láthatnak el, a kölcsönzött munkavállalók vonatkozó munkaköre (feladatköre) tekinthető-e a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése értelmében véve »az adott állásnak«?”

23. Írásbeli észrevételeket a felperesek, a Litván Köztársaság, valamint a Bizottság nyújtott be a Bírósághoz. Tárgyalás megtartására nem került sor, de a Bíróság kérdéseket tett fel írásbeli megválaszolás céljából. Választ nyújtott be az EIGE és a Bizottság.

IV. Az írásbeli észrevételek összefoglalása

24. A *felperesek* hangsúlyozzák, hogy az EIGE az alapeljárásban sem félnek, sem alperesnek nem minősül, továbbá a munka törvénykönyve 75. cikkének (2) bekezdése alapján az EIGE nem felelős a felperesek munkabérének kifizetéséért sem. Mindkét fél litván jogalany, és az EIGE nemzetközi jogállása nem gyengítheti a 2008/104 irányelv által biztosított védelmet. Ez ugyanis társadalmi feszültséget okozna.

25. Az állandó ítélkezési gyakorlat és a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövege szerint a nem nyereségérdekelt vállalkozásokat nem zárják ki automatikusan a „gazdasági tevékenység” folytatásának megállapításából.[18] A „gazdasági tevékenység” ugyanis a gazdasági műveletekkel kapcsolatos összes tevékenységet magában foglalja, függetlenül attól, hogy azt

[18] A felperesek a 2016. november 17-i Betreibsrat der Ruhrlandklinik ítéletre (C-216/15, EU:C:2016:883) hivatkoznak.

milyen érdekből folytatják. Az EIGE különféle tevékenységei (például oktatás, tájékoztatás, statisztikai adatok gyűjtése) gazdasági jellegűek, mivel a gyakorlásukhoz gazdasági műveletekre, például kifizetések teljesítésére van szükség. Egyedül az önkéntes tevékenységek nem minősülnek „gazdasági tevékenységnek”.

26. Ellentétes lenne a 2008/104 irányelv által elérni kívánt céllal ugyanezen irányelv olyan értelmezése, amely lehetővé tenné, hogy az Európai Unió EIGE-hez hasonló ügynökségei hátrányos megkülönböztetést alkalmazzanak a kölcsönzött munkavállalókkal szemben, mivel az EIGE személyzeti szabályzat alapján felvett személyzete e kölcsönzött munkavállalók helyzetével nem összehasonlítható különleges jogállással rendelkezik.

27. Az, hogy a litván jogban a munka törvénykönyvének a 2008/104 irányelvet végrehajtó 75. cikkében nem szerepel a „gazdasági tevékenység” fogalma, összhangban áll az uniós joggal.[19] A 2008/104 irányelvet 19 másik tagállam is Litvániához hasonlóan hajtja végre.

28. A felperesek szerint az EIGE a személyzeti szabályzat alapján nyilvánvalóan közvetlenül is felvehetett volna munkavállalókat ugyanazokra az adminisztratív feladatokra, amelyek ellátására a felpereseket toborozta.[20] A közvetlen toborzásra vonatkozó jogkör a fizikai munkát végzőktől, mint amilyen a portás és a takarító személyzet, a felsővezetők felvételéig terjed. Az ilyen, kölcsönzött munkaerő által ellátott feladatokat az EIGE állandó jelleggel foglalkoztatott munkavállalói által ellátott feladatokkal kell összehasonlítani.

29. A felperesek a tagállami bíróságok előtt megfelelően bizonyították (e-mailek, nyilatkozatok stb. útján), hogy ténylegesen nem csupán támogató jellegű feladatokat, hanem olyan feladatokat is elláttak, amelyeket csak az EIGE által közvetlenül alkalmazott személyzet végezhetett (például tervezés és költségvetési gazdálkodás). E ténykérdés nem hagyható figyelmen kívül, még akkor sem, ha jogi szempontból az EIGE által állandó jelleggel foglalkoztatott munkavállalók és a felperesek által ellátott feladatok nem összehasonlíthatók.

30. Végezetül a felperesek kifejtik, hogy kölcsönzött munkavállalóként 22 hónaptól 36 hónapig terjedő időtartamra foglalkoztatták őket. Az EIGE felmondta a szerződéseket, miután a felperesek kérték a munkabérhátralék kifizetését. A felperesek által kapott munkabér összege 700 euró és 800 euró között mozgott, amely többé-kevésbé az EIGE által állandó jelleggel foglalkoztatott, hasonló feladatokat ellátó munkavállalóknak fizetett munkabér egyharmadának felel meg.

31. A *Litván Köztársaság* az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdéssel összefüggésben azt észrevételezi, hogy a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az Európai Unió szociális jogának olyan elve, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni.[21] A 2008/104 irányelv tág hatályát tükrözi az ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerinti „munkavállaló” fogalmának tág értelmezése.[22] A Bíróságnak a munkavállalók védelmét

[19] A felperesek itt a 2008/104 irányelvnek a 2. cikkében meghatározott céljára és a Bizottságnak a belső piacra vonatkozó irányelvek nemzeti jogba történő átültetéséről szóló, 2004. július 12-i ajánlására (HL 2005. L 98., 47. o.) hivatkoznak.

[20] Itt a felperesek a személyzeti szabályzat 80. cikkére és az Európai Unió egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeire vonatkozó rendszerre, valamint az abban említett négy feladatkörre hivatkoznak, amelyek minden lehetséges feladatot lefednek.

[21] A Litván Köztársaság a 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítéletre (C-574/16, EU:C:2018:390, 36–38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) hivatkozik. A 2008/104 irányelv célja tekintetében annak (10) és (12) preambulumbekezdésére, valamint 2. és 5. cikkére is utal.

[22] Hivatkozással a 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítéletre (C-216/15, EU:C:2016:883, 36. pont).

szolgáló uniós jogi rendelkezések értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata szerint az eltéréseket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik. [23]

32. Mindezek fényében a 2008/104 irányelv alkalmazási köréből valamely személyi kör kizárása csak világosan és pontosan történhet. [24] Így a kölcsönzött munkavállalók igénybevételének az EIGE-hez hasonló közjogi jogalanyok tekintetében történő korlátozása a 2008/104 irányelv 4. cikkének a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés lehetséges tilalmáról vagy korlátozásairól szóló (1) bekezdésében előirányzott egyik indoknak sem felelne meg [25]. A kölcsönzött munkavállalókat megillető védelem szintjének azon az alapon történő csökkentése, hogy a kölcsönvevő vállalkozás a tagállam közjogi szabályozásában előírtaktól eltérő jogalappal rendelkezik, újabb indokolatlan hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálna. Gyakorlati szempontból már megállapítást nyert, hogy amennyiben az intézmények és ügynökségek kölcsönzött munkavállalókat vesznek fel, a székhelyük szerinti tagállam jogszabályait tiszteletben kell tartaniuk. [26]

33. A Litván Köztársaság szerint a 2008/104 irányelv a Charta 31. cikke által védett alapvető jogokat érvényesít. Az EIGE-re mint „kölcsönvevő vállalkozásra" tehát mindkettő alkalmazandó a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében. Az intézmények a lojalitási kötelezettségükből adódóan munkáltatói minőségükben kötelesek figyelembe venni az uniós szinten elfogadott jogi intézkedéseket. [27]

34. A második és a harmadik kérdés tekintetében a Litván Köztársaság osztja a Bizottság álláspontját. [28] A tagállamok, például Litvánia, a 2008/104 irányelv – mint minimális harmonizációra irányuló irányelv – szélesebb körű alkalmazását is választhatják, és azt olyan kölcsönvevő vállalkozásokra is kiterjeszthetik, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet, [29] tehát nem szükséges annak eldöntése, hogy az EIGE a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében folytat-e gazdasági tevékenységet.

35. A negyedik és az ötödik kérdés tekintetében a Litván Köztársaság azt állítja, hogy a személyzeti szabályzatban foglalt különös szabály hiányában a kölcsönzött munkavállalónak valamely uniós ügynökséghez mint „kölcsönvevő vállalkozáshoz" történő kikölcsönzését a 2008/104 irányelv 5. cikke és (többek között az EUMSZ 335. cikk alapján) az azt átültető tagállami jog szabályozza. Ez a Számvevőszék álláspontja, amely hét uniós ügynökség, köztük az EIGE tevékenységének jogszerűségét kérdőjelezte meg a 2008/104 irányelvnek való megfelelés szempontjából. [30]

23 Hivatkozással a 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítéletre (C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont).

24 Ebben az összefüggésben Litvánia a 2008/104 irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében és 4. cikkének (1) bekezdésében előírt kizárásokra hivatkozik.

25 Lásd általánosságban a 2015. március 17-i AKT ítéletet (C 533/13, EU:C:2015:173). Lásd továbbá a 2020. október 14-i KG (Munkaerő kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C 681/18, EU:C:2020:823) 43. pontját).

26 Hivatkozással a 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítéletre (T-713/14, EU:T:2016:727, 28. és 95. pont).

27 A 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítéletre (T-713/14, EU:T:2016:727, 96., 105. és 106. pont) és a 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack ítéletre (Felülvizsgálat) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 39. pont) hivatkozva.

28 A COM(2014) 176 final jelentésre hivatkozva.

29 A 2008/104 irányelv 9. cikkére és a 2016. november 17-i Betreibsrat der Ruhrlandklinik ítéletre (C-216/15, EU:C:2016:883, 44–47. pont) hivatkozva.

30 HL 2019. C 417., 1. o., (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.417.01.0001.01.FRA&toc=OJ:C:2019:417:TOC), 1.33. és 2.30. pont.

36. A 2008/104 irányelv Litvánia általi végrehajtása sem az uniós intézmények önállóságának elvét, sem a személyzeti szabályzatban a munkabér számítására előírt szabályokat nem sérti. Az Unió intézményeinek, szerveinek és ügynökségeinek bármely eltérő kezelését közvetlenül alkalmazandó uniós jogi szabályoknak kell előírniuk.

37. A hatodik kérdés tekintetében a Litván Köztársaság rámutat, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése az egyenlő bánásmód általános elvének egy konkrét kifejeződése.[31] Az 5. cikk (1) bekezdésében szereplő „az adott állás betöltésére" szavak lehetővé teszik a munkavállalók elméleti jellegű összehasonlítását. E megfogalmazás nem értelmezhető szűken, például úgy, hogy csak azonos állásokra vonatkozzon, ellenkező esetben ugyanis túl könnyű lenne megkerülni e kötelezettséget. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kifejti, hogy az EIGE a tisztviselői támogatása érdekében kölcsönzött munkavállalókat kívánt felvenni többek között kiegészítő jellegű feladatok ellátására. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy figyelemmel a felperesek munkaszerződéseire és az általuk ténylegesen ellátott feladatokra, valamennyi kölcsönzött munkavállaló, részben vagy teljes mértékben, az EIGE állandó jelleggel foglalkoztatott munkavállalóinak feladatköreit látta el. Az a körülmény, hogy kölcsönzött munkavállalók betölthetik a betegszabadságon vagy szülői szabadságon lévő köztisztviselők vagy alkalmazottak álláshelyeit, cáfolja az arra vonatkozó érvelést, hogy a személyzeti szabályzatban előírt feladatok ellátásával a szervezeten kívüli személyeket nem lehet megbízni.

38. A Bizottság az első és második kérdés tekintetében azzal érvel, hogy a munkaerő-kölcsönzőnek és a kölcsönvevő vállalkozásnak egyaránt „gazdasági tevékenységet" kell folytatnia a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében. Ezt az értelmezést a rendelkezés eredete is alátámasztja.[32]

39. A Bizottság elismeri ugyanakkor, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövege alapján az EIGE azon az alapon, hogy közvállalkozás, nem zárható ki e rendelkezés hatálya alól. A Bizottság ennek ellenére úgy véli, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az EIGE nem folytat gazdasági tevékenységet,[33] főként mivel az EIGE nem kínál árukat vagy szolgáltatásokat egy adott piacon, és nem versenyez valamely más vállalkozás által kínált árukkal és szolgáltatásokkal.

40. A Bizottság a fentiek alapján a harmadik kérdés tekintetében javasolja annak átfogalmazását a következők szerint: „Úgy kell-e értelmezni a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdését, hogy az alapján a tagállamok jogában nem fogadható el olyan rendelkezés, amely szerint azok a munkaerő-kölcsönzők és kölcsönvevő vállalkozások is a 2008/104 irányelv hatálya alá tartoznak, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet?" A Bizottság e kérdésre nemleges választ javasol adni.[34]

31 Itt a 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítéletre (C-574/16, EU:C:2018:390, 46. pont) hivatkoznak.

32 A Bizottság ezzel összefüggésben a szóban forgó irányelvre vonatkozó eredeti javaslata (COM(2002) 0149 final) 1. cikkének (2) bekezdésére, az Európai Parlament 2002. március 20-i jogalkotási állásfoglalására és a Bizottság 2002. november 28-i módosított javaslatára hivatkozik.

33 A Bizottság a 2011. május 24-i Bizottság kontra Belgium ítéletre (C-47/08, EU:C:2011:334, 96. pont), a 2011. szeptember 6-i Scattolon ítéletre (C-108/10, EU:C:2011:542, 44. pont) és a 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítéletre (C-216/15, EU:C:2016:883, 44. és 47. pont) hivatkozik. Hivatkozik továbbá az 1922/2006 rendelet (10) preambulumbekezdésére, 2. és 3. cikkére, valamint 4. cikkének (1) bekezdésére.

34 Ebben az összefüggésben a Bizottság a 2008/104 irányelv (23) preambulumbekezdésére, 9. cikkének (1) bekezdésére és 11. cikkére, ezen irányelv jogalapjára, nevezetesen az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésre (korábban: az EK 137. cikk (2) bekezdése), az EUMSZ 153. cikk (4) bekezdésre, valamint az 1990. október 18-i Dzodzi ítéletre (C-297/88 és C-197/89, EU:C:1990:360, 39–42. pont), az 1997. július 17-i Leur-Bloem ítéletre (C-28/95, EU:C:1997:369, 33. pont) és a 2019. november 19-i TSN és AKT ítéletre (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 48. pont) hivatkozik. A Bizottság a Bíróságtól érkezett írásbeli kérdésekre adott válaszában megjegyzi, hogy e nemzeti jogszabályok nem ütközhetnek az EUMSZ 336. cikkbe, amely a személyzeti szabályzat tekintetében autonómiát biztosít az Uniónak.

41. A negyedik és ötödik kérdést érintően a Bizottság azt az álláspontot képviseli, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy a felperesekkel azonos módon bánjanak, mint az EIGE által a litván jog alapján közvetlenül felvett munkavállalókkal, szemben a munkaerő-kölcsönzők általi felvétellel, ugyanezt azonban nem írja elő a személyzeti szabályzat alapján foglalkoztatott munkavállalókhoz viszonyítva.[35] Az EIGE úgy döntött, hogy a tagállami jog alapján kölcsönzött munkavállalókat kíván foglalkoztatni, és e választása az EUMSZ 272. cikk és az EUMSZ 335. cikk alapján jogszerű az uniós jog szempontjából. Az e rendelkezésekben biztosított szerződéskötési képesség a munkaszerződésre és a szolgáltatásnyújtásra is kiterjed.[36] Az ilyen toborzás csak akkor jogellenes, ha azt a személyzeti szabályzat alkalmazása elkerülésének céljából végzik,[37] ugyanakkor az intézmények széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a legalkalmasabb toborzási módszer megválasztására. Ez nagyobb fokú rugalmasságot enged a szerződéses alkalmazottak kategóriájában foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó feltételekhez képest.[38]

42. A Bizottság azt állítja továbbá, hogy az irányelveknek a tagállamok a címzettjei, és azok önmagukban nem róhatnak kötelezettségeket az uniós intézményekre a személyzettel való kapcsolatuk tekintetében.[39] Az EUMSZ 336. cikk szerint az uniós intézmények jogosultak meghatározni az e jogviszonyokra alkalmazandó szabályokat, így csak kivételesen fordul elő,[40] hogy az irányelvek közvetve alkalmazandók, ugyanakkor az irányelvek kiindulási pontként szolgálhatnak az uniós intézményeket az Unió közjogi feladatait érintően terhelő kötelezettségek meghatározása szempontjából,[41] és az intézmények munkáltatói minőségükben eljárva kötelesek figyelemmel lenni az Unió jogszabályi rendelkezéseire.[42] Ez csak a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó köztisztviselőkre és egyéb alkalmazottakra vonatkozik, vagyis a felperesekre nem irányadó.

43. A felperesek helyzetét ezért a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése alapján a közvetlenül az EIGE által, munkaerő-kölcsönző közvetítése nélkül a litván jog szerint felvett munkavállalók helyzetével, nem pedig az EIGE által állandó jelleggel foglalkoztatott munkavállalók helyzetével kell összehasonlítani. E megközelítés összhangban van az uniós intézmények autonómiájának elvével. Az a személy, akit nem uniós intézmény, hanem valamely jogi személy, például munkaerő-kölcsönző vett fel a tagállami jog szerint, nem tekinthető úgy, hogy közigazgatási hatósággal egyenértékű munkáltató vette fel, és nem szerezhet uniós köztisztviselői jogállást.[43] A 2008/104 irányelv olyan értelmezése, amely szerint az ideiglenes alkalmazottak ténylegesen egyenrangúnak minősülnek a szerződéses alkalmazottakkal, az

35 A Bizottság megjegyzi, hogy a személyzeti szabályzat rendezi az intézmények és azok személyzete közötti jogviszonyokat, továbbá kölcsönös jogokat és kötelezettségeket teremt. A Bizottság a 2006. február 22-i Adam kontra Bizottság ítéletre (T-342/04, EU:T:2006:61, 34. pont) és a 2011. július 12-i Bizottság kontra Q ítéletre (T-80/09 P, EU:T:2011:347, 41. pont) hivatkozik.

36 A Bizottság az 1999. július 19-i Mammarella kontra Bizottság ítéletre (T-74/98, EU:T:1999:159, 39. és 40. pont) hivatkozik. 1989. december 6-i Mulfinger és társai kontra Bizottság ítélet (C-249/87, EU:C:1989:614, 10. pont).

37 1989. december 6-i Mulfinger és társai kontra Bizottság ítélet (C-249/87, EU:C:1989:614, 11. és 14. pont).

38 A Bizottság többek között a 2015. november 24-i Bizottság kontra D' Agostino ítéletre (T-670/13, EU:C:2015:877, 32. pont) hivatkozik.

39 A Bizottság itt a 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítéletre hivatkozik (T-518/16, EU:T:2018:873, 60. pont) (a fellebbezést követően C-119/19 P).

40 A Bizottság itt a 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack ítélet (Felülvizsgálat) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 46. pont) példájára hivatkozik.

41 A Bizottság a 2019. február 7-i RK kontra Tanács ítéletre (T-11/17, EU:T:2019:65, 68. és 70. pont) hivatkozik.

42 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítélet (T-518/16, EU:T:2018:873, 61. pont).

43 A Bizottság a 2001. július 6-i Dubigh és Zaur-Gora kontra Bizottság végzésre (T-375/00, EU:T:2001:181, 21. pont) hivatkozik.

Európai Unió autonómiájának sérelmével járhat,[44] és megoldhatatlan gyakorlati problémákat hozhat létre.[45] A Bizottság felveti, hogy alkalmazni kell-e az Európai Unió kiváltságairól és mentességeiről szóló 7. jegyzőkönyvet.[46]

44. A hatodik kérdés tekintetében a Bizottság előadja, hogy a tagállami bíróságnak vizsgálnia kell, hogy a felperesek adminisztratív feladatokat láttak-e el, vagy pedig az EIGE alapszabálya szerinti „főtevékenységekkel" és feladatokkal összefüggő feladatokat végeztek, annak érdekében, hogy e bíróság ellenőrizni tudja, hogy a személyzeti szabályzat alkalmazását kívánták-e elkerülni. A Bizottság úgy véli, hogy az EIGE mindazonáltal nem lépte túl a mérlegelési jogkörének korlátait a kölcsönzött munkavállalók litván jog alapján történő felvétele során. Az adminisztratív segítségnyújtás nem minősül olyan feladatnak, amelyet magának az EIGE-nek kell ellátnia „fő tevékenységként".[47] A kérdést előterjesztő bíróság nem rendelkezik arra vonatkozó hatáskörrel, hogy átminősítse a szóban forgó szerződéseket az Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó szabályozási rendszer szerinti szerződésekké, a felperesek ugyanis nem az EIGE-vel kötötték meg a szerződéseiket, hanem az alperes munkáltatóval (egy munkaerő-kölcsönzővel), továbbá az alapeljárásban az EIGE harmadik félnek minősül.

V. Értékelés

A. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések átfogalmazása

45. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia az elé terjesztett kérdéseket[48]

46. A jelen ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből egyértelműen kitűnik, hogy a Bíróságnak arról kell határoznia,, hogy egy az EIGE-hez hasonló uniós ügynökség a 2008/104 irányelvben foglalt „kölcsönvevő vállalkozás" fogalmának hatálya alá tartozik-e; az erre adandó igenlő válasz esetén arról, hogy a „kölcsönvevő vállalkozás" fogalmának Litvánia általi oly módon történő végrehajtását, amellyel e kifejezést olyan vállalkozásokra is kiterjeszti, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet, úgy kell-e értelmezni, hogy a kölcsönzött munkavállalók ilyen vállalkozásokhoz történő kikölcsönzése a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozik; nemleges válasz esetén pedig arról, hogy az EIGE a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése alapján „gazdasági tevékenységet [folytat-e] függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e"; és hogy az erre adandó igenlő válasz esetén sértené-e az EIGE igazgatási autonómiáját[49] és a személyzeti szabályzatot a 2008/104 irányelv egyenlő bánásmódra vonatkozó 5. cikke (1) bekezdésének a „kölcsönvevő vállalkozás" minőségében eljáró EIGE-re, valamint a két magánjogi fél közötti jogvita kontextusában való alkalmazása, amelyben az EIGE harmadik félként eljáró beavatkozó.

44 A Bizottság az 1985. október 3-i Tordeur ítéletre (232/84, EU:C:1985:392, 27. pont) hivatkozik.

45 Vagyis a szerződéses alkalmazott munkabérének mely elemeit kell figyelembe venni, melyik fizetési rendszerre kell figyelemmel lenni, tekintve, hogy a nemzeti szabályozás, illetve az uniós szabályozás alapján alkalmazandó feltételek teljesen különbözőek.

46 (HL 2016. C 202., 266. o.).

47 A Bizottság az 1989. december 6-i Mulfinger és társai kontra Bizottság ítéletre (C-249/87, EU:C:1989:614) hivatkozik.

48 Például: 2020. december 17-i Generalstaatsanwaltschaft Hamburg ítélet (C-416/20 PPU, EU:C:2020:1042, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Lásd az 1922/2006 rendelet 6. cikkét, valamint az EUMSZ 335. és EUMSZ 336. cikket.

47. Ezért az előterjesztett hat kérdésnek az alábbi négy kérdéssé történő átfogalmazását javaslom.

1) Az olyan európai uniós ügynökségek, mint az EIGE, a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontjában meghatározott „kölcsönvevő vállalkozásoknak” tekintendők-e?

2) Úgy kell-e értelmezni a 2008/104 irányelvet, hogy az kizárja a 2008/104 irányelv alkalmazását a kölcsönzött munkavállalók olyan kölcsönvevő vállalkozásokhoz történő kikölcsönzésére, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet?

3) Az EIGE tevékenységi és működési területeit, amelyeket az 1922/2006 rendelet 3. és 4. cikke határoz meg, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerinti értelemben gazdasági tevékenységnek kell-e tekinteni?

4) Amennyiben az érintett tagállami bíróságok megállapították, hogy minden olyan munkakör és feladatkör, amelyet kölcsönzött munkavállalók látnak el, olyan feladatokat foglal magában, amelyeket kizárólag a személyzeti szabályzat alapján foglalkoztatott munkavállalók látnak el, a kölcsönzött munkavállalók vonatkozó munkaköre és feladatköre tekinthető-e a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdése értelmében „az adott állásnak”, vagy a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének ilyen értelmezése sérti az EIGE igazgatási autonómiáját és/vagy a személyzeti szabályzatot? [50]

VI. Az átfogalmazott kérdésekre adandó válaszok

A. Az első kérdésre adandó válasz

48. Az első kérdésre igenlő választ kell adni. Az olyan európai uniós ügynökségek, mint az EIGE, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontjában meghatározott „kölcsönvevő vállalkozásoknak” tekintendők.

49. A Törvényszék már megállapította egy uniós intézményről, nevezetesen az Európai Központi Bankról, hogy az a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének alkalmazásában „kölcsönvevő vállalkozásnak” minősül, ennek indokait azonban nem részletezte. [51] Ez talán annak logikus következménye volt, hogy az uniós intézmények már jóval a 2008/104 irányelv kihirdetését megelőzően munkaerő-kölcsönzőkhöz fordultak, hogy átmeneti személyzeti szükségleteiket az adott uniós intézmény elhelyezkedése szerinti nemzeti jog által szabályozott munkaszerződések útján orvosolják. [52]

50. A Közszolgálati Törvényszék 2006-ban megállapította továbbá, hogy annak ténye, hogy valamely határozott idejű munkaszerződést a nemzetközi közjog hatálya alá tartozó szervvel kötöttek meg, nem elegendő ahhoz, hogy megszüntesse a Bíróság 1999/70 irányelvre és az ahhoz kapcsolódó keretmegállapodásra vonatkozó ítélkezési gyakorlatának relevanciáját a jogvita

[50] Lásd az 1922/2006 rendelet 6. cikkét, valamint az EUMSZ 335. és az EUMSZ 336. cikket.

[51] 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítélet (T-713/14, EU:T:2016:727, 102. pont).

[52] Lásd például: 1985. október 3-i Tordeur ítélet (232/84, EU:C:1985:392), és 2001. július 6-i Dubigh és Zaur-Gora kontra Bizottság végzés (T-375/00, EU:T:2001:181). Az utóbbi egy Manpower nevű munkaerő-kölcsönző által egy kölcsönzött munkavállaló Bizottsághoz történő kikölcsönzésével foglalkozott. Lásd továbbá, például: 2010. szeptember 15-i Briot végzés (C-386/09, EU:C:2010:526).

vonatkozásában.[53] Ennek fényében egyetértek a Litván Köztársaság érvelésével (lásd a fenti 32. pontot) abban a tekintetben, hogy egyértelmű szövegezés szükséges ahhoz, hogy a 2008/104 irányelv alkalmazási köréből akár az EUSZ 13. cikk szerinti uniós intézmények, akár az uniós ügynökségek[54] kikerüljenek.

51. A 2008/104 irányelvben nem található ilyen egyértelmű megfogalmazás. Ellenkezőleg, a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja a „kölcsönvevő vállalkozás" fogalmát tágan határozza meg, mint *„[bármely]* olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez" (kiemelés tőlem), míg az 1922/2006 rendelet 5. cikke megállapítja, hogy: „Az Intézet jogi személy. Az Intézet minden egyes tagállamban az adott tagállam jogában a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik. Így különösen ingó és ingatlan vagyont szerezhet és elidegeníthet, valamint bíróság előtt eljárhat." Így a rendszertani elemzés, amely a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontját és 1. cikkének (2) bekezdését az 1922/2006 rendelettel összefüggésben értelmezi, ugyanúgy arra utal, hogy egy, az EIGE-hez hasonló ügynökség a 2008/104 irányelv szempontjából megfelel a „kölcsönvevő vállalkozás" jellemzőinek.[55]

52. A „kölcsönvevő vállalkozás" fogalmát érintő egyetlen szövegbeli korlátozás ugyanis az 1. cikk (2) bekezdésében jelenik meg, amely hozzáteszi, hogy „gazdasági tevékenységet folytató […], függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e" (lásd az alábbi 64–71. pontot). A 2008/104 irányelvtől való egyik eltérés egyike sem érinti – semmilyen különös vagy egyedi módon – az Unió ügynökségeit; nevezetesen az alábbi eltérések: „a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra" vonatkozó 1. cikk (3) bekezdése, és a 4. cikk (1) bekezdése az „általános [érdekeket]" illetően „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". Az uniós ügynökségekre nem utal a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2)–(4) bekezdése, amelyek tárgyát az egyenlő bánásmód elvének korlátozásai képezik.

53. A 2008/104 irányelv céljai és célkitűzései sem támasztják alá az uniós ügynökségeknek a „kölcsönvevő vállalkozás" fogalma alól történő kizárását. A hivatkozott irányelv kettős célja rugalmas munkavégzési formák kidolgozására és emellett az azokra vonatkozó szociális jog nagyobb fokú harmonizációjára irányul. E szociális jog célja, hogy egyensúlyt teremtsen a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság között, és az a „rugalmas biztonságként" utalnak rá.[56] A 2008/104 irányelv 2. cikkének szövege lényegében négy célt fogalmaz meg: a kölcsönzött munkavállalók védelmét, az egyenlő bánásmód elvének biztosítását, a munkahelyteremtést, valamint rugalmas munkavégzési formák kialakítását. Az irányelv célja tehát az, hogy ösztönözze a kölcsönzött munkavállalók állandó álláshoz való jutását a kölcsönvevő vállalkozásnál.[57] A munkahelyteremtés, valamint a munkaerő-piaci részvétel és integráció alapvető célkitűzések.[58]

53 2006. október 26-i Landgren kontra ETF ítélet (F-1/05, EU:F:2006:112). A 2008/104 irányelv és az 1999/70 irányelv közötti kapcsolat tekintetében lásd a fenti 9. lábjegyzetet.

54 A fenti 5. lábjegyzet.

55 A különféle módok vonatkozásában, amelyekben a „kontextus" befolyásolja az uniós intézkedések értelmezését, lásd: a Pinckernelle ügyre vonatkozó indítványom (C-535/15, EU:C:2016:996, 40. pont).

56 Lásd Sharpston főtanácsnok értékelését a KG (Munkakerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ügyben (C-681/18, EU:C:2020:300, különösen a 36. pont, valamint az ott hivatkozott források).

57 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. pont). A Bíróság a 2008/104 irányelv (15) preambulumbekezdésére és 6. cikkének (1) és (2) bekezdésére hivatkozik.

58 Uo., 50. pont. A Bíróság a (11) preambulumbekezdésre hivatkozik.

Az ügy irataiból nem derül ki, hogy ellentmondás állna fenn e célkitűzések és az uniós ügynökségek által kínált állások között. Az EIGE aktív szereplője a litván álláspiacnak, és az 1. cikk (2) bekezdésének keletkezéstörténete sem utal arra, hogy az EIGE-hez hasonló ügynökségeket ki kellene zárni e rendelkezés alkalmazási köréből.[59]

54. A „kölcsönvevő vállalkozás" fogalmát tágan kell értelmezni[60], hogy ne kerüljön veszélybe a 2008/104 irányelv céljának megvalósulása, ez ugyanis sértheti ezen irányelv hatékony érvényesülését, mivel túlzott és indokolatlan módon korlátozza ennek hatályát. Ez azért van így, mivel a Bíróság ugyanerre a következtetésre jutott a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja és 1. cikkének (2) bekezdése szerinti „kölcsönzött munkavállaló" jelentésével kapcsolatban.[61] Ugyanezen kötelezés szükségszerűen alkalmazandó a 2008/104 irányelvnek az alapeljárásban értelmezést igénylő rendelkezéseire.

B. A második kérdésre adandó válasz

55. A második kérdésre igenlő választ kell adni. A 2008/104 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az kizárja a 2008/104 irányelv alkalmazását a kölcsönzött munkavállalók olyan kölcsönvevő vállalkozásokhoz történő kikölcsönzésére, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet.

56. Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság elismerte, hogy az uniós jogi rendelkezésekre vonatkozó előzetes döntéshozatal iránti kérelmek elfogadhatók olyan helyzetekben, amikor az alapeljárás tárgyát képező tények nem tartoznak ugyan az uniós jog hatálya alá, de e jog rendelkezéseit a nemzeti jog a tartalmukra való hivatkozással alkalmazandóvá tette.[62] Ide tartoznak azok az esetek, amelyekben egy belföldi helyzet a tagállami jogszabályok okán az uniós jog által nyújtott megoldásokhoz igazodik, és amelyek tisztán belső helyzeteket foglalnak magukban.[63] Amint arra Bobek főtanácsnok nemrégiben rámutatott, a Bíróság megállapította, hogy amennyiben valamely nemzeti szabályozás az érintett uniós jogi aktus hatálya alá nem tartozó helyzetekre adott megoldásaiban összhangban van az említett aktussal adott megoldásokkal, létezik bizonyos uniós érdek, hogy a jövőbeli eltérő értelmezések megakadályozása érdekében egységesen értelmezzék az ezen aktusból átvett rendelkezéseket.[64]

57. Mindazonáltal, Litvánia és a Bizottság álláspontjával ellentétben (lásd a vonatkozó fenti 34. és 40. pontot), legalább négy akadálya van az úgynevezett Dzodzi ítélkezési gyakorlat – amelyben ezt az elvet megállapították[65] – alapeljárásra való alkalmazhatóságának.

59 A 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének előkészítő anyagai vonatkozásában lásd: az Európai Bizottság szakértői csoportjának a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv átültetéséről szóló jelentése, 2011. augusztus, 6–9. o. (a továbbiakban: a szakértői csoport 2011. évi jelentése).

60 Meg kell jegyezni, hogy a 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet (C-216/15, EU:C:2016:883) tárgyát az képezte, hogy a munkaerő-kölcsönző folytat-e „gazdasági tevékenységet", amit a kölcsönvevő vállalkozás szempontjából nem vizsgált.

61 Uo., 36. pont.

62 2019. október 24-i Belgische Staat ítélet (C-469/18 és C-470/18, EU:C:2019:895, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

63 Lásd pédául: 2020. január 30-i I. G. I. ítélet (C-394/18, EU:C:2020:56, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

64 Bobek főtanácsnok J & S Service ügyre vonatkozó indítványa (C-620/19, EU:C:2020:649, 2. pont). Lásd még például: 2018. november 7-i K és B ítélet (C-380/17, EU:C:2018:877, 35. pont).

65 1990. október 18-i Dzodzi ítélet (C-297/88 és C-197/89, EU:C:1990:360).

58. Először is, az ítélkezési gyakorlat egyik meghatározó tényezője annak a tagállami rendelkezésnek az azonosítása, amely „az uniós rendelkezést közvetlenül és feltétel nélkül alkalmazza egy az említett rendelkezés által nem előirányzott helyzetre”.[66] Az ügy irataiban nem találunk ilyen egyértelműen megfogalmazott rendelkezést, és a „gazdasági tevékenységet folytató” szavaknak a munka törvénykönyve 75. cikkének (2) bekezdéséből történő egyszerű kihagyása nem felel meg ennek a követelménynek.[67]

59. Másodszor, a Bíróság megállapította, hogy a Dzodzi szabály nem alkalmazható olyan helyzetekre, amelyeket az érintett irányelv kizárt a hatálya alól.[68] Értelmét vesztené a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő „gazdasági tevékenységet folytató [vállalkozás], amely […] kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e” kitétel, ha a 2008/104 irányelv alapján megállapított jogszabályokat kiterjesztenék a kölcsönzött munkavállalóknak a gazdasági tevékenységet nem folytató kölcsönvevő vállalkozásokhoz történő kikölcsönzésére is.

60. Harmadszor, az ítélkezési gyakorlatot tágabb körben megvizsgálva, valamint újfent elfogadva Bobek főtanácsnok álláspontját, a központi kérdés annak eldöntésére irányul, hogy a jogalkotó az értelmezni kért uniós rendelkezést olyan kontextusban alkalmazta-e, amely túlzottan elrugaszkodott az eredeti kontextustól.[69] Az eredeti kontextus a gazdasági tevékenységet folytató kölcsönvevő vállalkozásokra korlátozódik, igaz, e kontextust leszűkíti a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő „függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e” kitétel.[70] Az irányelv e paramétereken túlmutató alkalmazása azt egy távoli és nyitott végű kontextusba helyezi, amely szöges ellentétben áll ezen irányelv 1. cikke (2) bekezdésének szövegével.

61. Negyedszer, meg kell jegyezni, hogy a 2008/104 irányelv a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javítására irányuló,[71] az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeiket[72] érintő keretet hoz létre.[73] A Bíróság nagytanácsa a minimális harmonizációra irányuló irányelvek vonatkozásában megállapította, hogy valamely tagállam a Charta 51. cikkének (1) bekezdése alapján nem az Unió jogát hajtja végre akkor, ha mérlegelési mozgásterével élve úgy dönt, hogy az adott irányelvet az abban előírt minimumkövetelményeken[74] túlmutatóan hajtja

66 2018. november 7-i K és B ítélet (C-380/17, EU:C:2018:877, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 1995. március 28-i Kleinwort Benson ítélet (C-346/93, EU:C:1995:85, 20. pont); 2020. június 4-i C.F. (Adóellenőrzés) ítélet (C-430/19, EU:C:2020:429, 26. pont); 2020. szeptember 10-i Tawx-Fin-Lex ítélet (C-367/19, EU:C:2020:685, 21. pont).

67 E tekintetben lásd különösen: 2020. december 10-i J & S Service ítélet (C-620/19, EU:C:2020:1011).

68 2012. október 18-i Nolan ítélet (C-583/10, EU:C:2012:638, 33., 34., 43. és 54. pont).

69 Bobek főtanácsnok J & S Service ügyre vonatkozó indítványa (C-620/19, EU:C:2020:649, 50. pont).

70 Lásd hasonlóképpen: 2020. december 10-i J & S Service ítélet (C-620/19, EU:C:2020:1011, 46. és 47. pont).

71 A 2008/104 irányelv (12) preambulumbekezdése.

72 A 2008/104 irányelv (18) preambulumbekezdése. Lásd még: 2020. október 14 i KG (Munkakerő kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823).

73 A 2008/104 irányelv (14) preambulumbekezdése.

74 A 2008/104 irányelv 9. cikkének (1) bekezdése.

végre.[75] Következésképpen a 2008/104 irányelv sem lehet releváns a litván jog értelmezése szempontjából az olyan vállalkozások vonatkozásában, akik ezen irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében véve nem folytatnak gazdasági tevékenységet, és akikhez kölcsönzött munkavállalókat kölcsönöztek ki.[76] Ez mind a 19 olyan tagállamra vonatkozik, amely a 2008/104 irányelvet Litvániával azonos módon hajtotta végre (lásd a fenti 27. pontot).

C. A harmadik kérdésre adandó válasz

62. E kérdésre igenlő választ kell adni. Az EIGE tevékenységi és működési területeit, amint azokat az 1922/2006 rendelet 3. és 4. cikke meghatározza, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében gazdasági tevékenységeknek kell tekinteni.

63. Ezt az alábbiak indokolják.

64. Először is, egy másik uniós szociálpolitikai intézkedéssel, nevezetesen 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 irányelvvel[77] összefüggésben a Bíróság szűken értelmezte azokat a körülményeket, amelyek között a közvállalkozásokat kizárják az említett irányelv hatálya alól, ha nem folytatnak „gazdasági tevékenységet”, valamint kimondta, hogy ilyen körülménynek kizárólag „a közigazgatási szervek átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása” minősül.[78] Önmagában az a tény, hogy az EIGE hatóságnak minősül, nem képezi akadályát annak, hogy az EIGE megfeleljen a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében foglalt paramétereknek mint „kölcsönvevő vállalkozás”.[79] Amint az az alábbi 67. és 68. pontban az EIGE feladatait és működési területeit (lásd az 1922/2006 rendelet vonatkozó 3., illetve 4. cikkét), valamint a célkitűzéseit (2. cikk) érintően folytatott vizsgálatból látható, az EIGE nem tekinthető úgy, mint aki közhatalmi jogkörök gyakorlásával kapcsolatos tevékenységeket folytat.[80]

65. Másodszor, a 2008/104 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének keletkezéstörténete ezen irányelv tág értelmezése mellett szól, és a tisztességtelen verseny elkerülése érdekében[81] a „gazdasági tevékenység” fogalmának széles értelmezésére hajlik – akárcsak a Bíróság állandó ítélkezési

[75] 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 52. pont). A Bíróság az 50. pontban megállapította, hogy az alapeljárás tárgyát képező helyzetek eltérnek„attól a helyzettől, amikor valamely uniós jogi aktus a tagállamokat a többféle végrehajtási mód közötti választás szabadságával, illetve diszkrecionális vagy mérlegelési jogkörrel ruházza fel, amely szerves részét képezi az ezen aktus által létrehozott rendszernek, vagy pedig annak a helyzetnek, amelyben ezen aktus lehetővé teszi a célja megvalósításához való hozzájárulást célzó különös intézkedéseknek a tagállamok általi elfogadását”. Lásd még: Hogan főtanácsnok KV (Lakhatási támogatás) ügyre vonatkozó indítványa (C-94/20, EU:C:2021:155, 64. pont) és Bobek főtanácsnok Asociația „Forumul Judecătorilor din România” és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19 és C-355/19, EU:C:2020:746, 190-194. pont). Elismerem, hogy a 2008/104 irányelv, ellentétben a TSN és AKT ítélet tárgyát képező irányelvvel, nem tartalmaz olyan különös rendelkezést, amely lehetővé tenné a tagállamok számára, hogy a kölcsönzött munkavállalók védelme szempontjából kedvezőbb intézkedéseket vezessenek be. A 2008/104 irányelv ugyanakkor minimális harmonizációt előíró irányelv, amelyet Litvánia az abban foglalt követelményeken túlmutatóan hajtott végre.

[76] Meg kell azonban jegyezni, hogy habár az ilyen vállalkozásokhoz történő kikölcsönzés nem tartozik a Charta tisztességes és méltányos munkafeltételekhez való jogra vonatkozó 31. cikkében foglalt kötelezettség hatálya alá, azokra mind a litván jog, mind pedig az emberi jogok európai egyezménye által biztosított alapvető jogok irányadók. Lásd különösen: Saugmandsgaard Øe főtanácsnok Bizottság kontra Magyarország (Mezőgazdasági földterületeken létesített haszonélvezeti jog) ügyre vonatkozó indítványa (C-235/17, EU:C:2018:971). Ez mind a 19 tagállamra vonatkozik, amely Litvániához hasonlóan átültette a 2008/104 irányelvet.

[77] HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.

[78] Szpunar főtanácsnok ISS Facility Services ügyre vonatkozó indítványa (C-344/18, EU:C:2019:1009, 41. pont), amely az 1996. október 15-i Henke ítéletre (C-298/94, EU:C:1996:382, 14. pont), a 2000. szeptember 26-i Mayeur ítéletre (C-175/99, EU:C:2000:505, 33. pont) és a 2004. november 11-i Delahaye ítéletre (C-425/02, EU:C:2004:706, 30. pont) hivatkozik.

[79] Uo.

[80] Például: 2017. július 20-i Piscarreta Ricardo ítélet (C-416/16, EU:C:2017:574, 34. és 35. pont).

[81] Lásd a szociális partnerek által a szakértői csoport 2011. évi jelentésében képviselt álláspontot, a fenti 59. lábjegyzet, 8. o.

gyakorlata [82] –, függetlenül attól, hogy az Unió hatáskörébe tartozó melyik szektorban merül fel a kérdés. [83] Ezt szem előtt kell tartani a Bíróság által 2016. november 17-i Betriebsraat der Ruhrlandklinik GmbH ítéletben [84] a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerinti „gazdasági tevékenység" szavaknak adott értelmezés alapeljárásban való alkalmazása során. Következésképpen a megválaszolandó kérdés arra vonatkozik, hogy az EIGE folytat-e áruk vagy szolgáltatások adott piacon történő kínálatával kapcsolatos bármilyen tevékenységet. [85]

66. Ebben az összefüggésben meg kell jegyezni, hogy az 1922/2006 rendelet 14. cikke (3) bekezdésének b) pontja értelmében az intézet bevételei magukban foglalják a „nyújtott szolgáltatások után kapott kifizetéseket", így a jogalkotás arra irányult, hogy az EIGE piaci szereplőként járjon el, még akkor is, ha – amint azt az EIGE a Bíróság írásbeli kérdéseire adott válaszában kifejtette – jelenleg is kizárólag a Bizottság finanszírozza.

67. Ezenkívül az 1922/2006 rendelet 2. cikkében kitűzött célok lehetővé teszik a következőket: az áruk vagy szolgáltatások nyújtására nyitott piacok széles skálájának azonosítása; a nemzeti és uniós politikák befolyásolása, amely a kereskedelmi lobbisták tevékenységének klasszikus területe; az uniós intézmények és a tagállami hatóságok számára annak érdekében történő technikai segítségnyújtás, hogy növeljék a polgárok nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságát, amely nem minősül az EIGE európai szintű monopóliumának; az 1922/2006 rendelet hasonlóképpen nem rendelkezik arról, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségnek az uniós politikákban és az azokból eredő nemzeti politikákban történő általános érvényesítésével kapcsolatos segítségnyújtás kizárólag az EIGE-nek lenne fenntartva, mivel azzal szereplők széles köre foglalkozik.

68. Az áruk vagy szolgáltatások nyújtásából álló tevékenységekre, valamint a kereskedelmi vállalkozások által folytatott tevékenységekre vonatkozó példák szerepelnek az EIGE 3. cikkben felsorolt feladatai között. Kiemelt példák a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatok és információk terjesztése többek között kutatóközpontok, egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek, nem kormányzati szervezetek és szociális partnerek számára (a 3. cikk (1) bekezdésének a) pontja); módszertani eszközök terjesztése uniós és tagállami intézmények és kormányzati hatóságok számára (a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja); a nemek közötti egyenlőség európai helyzetére vonatkozó felmérések lefolytatása (a 3. cikk (1) bekezdésének d) pontja); konferenciák szervezése (a 3. cikk (1) bekezdésének g) pontja); párbeszéd kialakítása a szervek széles körével (a 3. cikk (1) bekezdésének i) pontja). A 4. cikk (3) bekezdése elismeri más szervezetek, nevezetesen az egyéb intézmények, szervek és illetékes nemzeti és nemzetközi szervezetek tevékenységeit.

[82] Például, amint azt a Topfit és Biffi ügyre vonatkozó indítványomban (C-22/18, EU:C:2019:181, 53. pont) megjegyeztem, a Bíróság a 2000. április 11-i Deliège ítéletben (C-51/96 és C-191/97, EU:C:2000:199, 51. pont) – egy, a szabad mozgás korlátozásával foglalkozó ügyben – kimondta, hogy a kormánytól származó, sporteredmények alapján juttatott (pénzügyi) díjak és a magántámogatások is relevánsak annak eldöntése szempontjából, hogy valamely amatőr sportoló gazdasági tevékenységeket végez-e. A Bíróság a 2019. június 13-i Topfit és Biffi ítéletben (C-22/18, EU:C:2019:497) fenntartotta D. Biffi mint uniós polgár EUMSZ 21. cikk szerinti szabad mozgáshoz való jogát, jóllehet az ügy amatőr atlétikára vonatkozott; a versenyjog területén a „gazdasági tevékenységekre" vonatkozóan lásd például: 2008. július 1-jei MOTOE-ítélet (C-49/07, EU:C:2008:376).

[83] Egyetértek Saugmandsgaard Øe főtanácsnok által a Betriebsrat der Ruhrlandklinik ügyben (C-216/15, EU:C:2016:518, 47. pont) elfogadott azon megközelítéssel, hogy mivel a „gazdasági tevékenység" folytatása kifejezést sem a 2008/104 irányelv tartalmából, sem annak előkészítő anyagaiból nem lehet egyértelműen meghatározni, a Bíróság „a gazdasági tevékenység" kifejezésnek az uniós jog más területein tulajdonított jelentésre támaszkodhatott.

[84] C-216/15, EU:C:2016:883.

[85] Uo., 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

69. Elismerem, hogy az EIGE a Bíróság által feltett kérdésekre adott válaszában azt állítja, hogy fő feladatát az adatok gyűjtése, elemzése és terjesztése képezi, valamint hogy a férfiak és nők közötti egyenlőségre vonatkozó összehasonlítható adatoknak mind uniós, mind pedig nemzeti szinten ő az egyedüli forrása. A fent összefoglalt jogszabályokból ugyanakkor kitűnik, hogy nem ez az egyetlen tevékenysége.

70. Végül, noha az ügyiratokból kitűnik, hogy az EIGE valamennyi tevékenységét jelenleg uniós forrásból, nem pedig az 1922/2006 rendelet 14. cikke (3) bekezdésének b) pontja szerinti, a nyújtott szolgáltatásokért befolyó befizetésekből finanszírozzák, ez nem zárja ki annak megállapítását, hogy az EIGE „gazdasági tevékenységet" folytat. Ennek az az oka, hogy a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése lényegtelennek tekinti, hogy a kölcsönvevő vállalkozás nyereségérdekelt-e.[86] A 2001/23 irányelv alapján kialakított ítélkezési gyakorlat keretében a Bíróság megállapította, hogy gazdasági tevékenységnek minősítették azokat a szolgáltatásokat, amelyek nem kapcsolódnak a közhatalmi jogkörök gyakorlásához, de amelyeket közérdekből és nem nyereségszerzés céljából nyújtanak, és versenyeznek a nyereségérdekelt szereplők által kínált szolgáltatásokkal.[87] Ezért, ellentétben az EIGE és a Bizottság által az írásbeli kérdésekre adott válaszaikban előadott érveréssel, lényegtelen, hogy az EIGE a tevékenységei folytatása során kíván-e versenyezni, vagy sem; annak van jelentősége, hogy az érintett piacon vannak olyan *más vállalkozásokkal* versengő szolgáltatások, akik viszont versenyeznek. Az a körülmény, hogy az EIGE feladatait az Unió hatáskörein belül határozzák meg (az 1922/2006 rendelet 4. cikkének (1) bekezdése), szintén nem gyengíti annak megállapítását, hogy az EIGE „gazdasági tevékenységet" folytat, figyelemmel az Unió nemek közötti egyenlőségre vonatkozó hatáskörének terjedelmére, amely egyenlőség előmozdítása közérdekű.

71. Végezetül emlékeztetni kell arra, hogy a 2008/104 irányelv hatályának tág értelmezése indokolt annak érdekében, hogy ne veszélyeztesse az irányelv célkitűzésének megvalósítását, és ne sértse az irányelv hatékony érvényesülését (lásd a fenti 54. pontot).

D. A negyedik kérdésre adandó válasz

72. A negyedik kérdésre igenlő választ kell adni. Amennyiben a tagállami bíróságok megállapították, hogy minden olyan, kölcsönzött munkavállalók által ellátott munkakör és feladatkör, amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatokat foglal magában, amelyeket kizárólag a személyzeti szabályzat alapján foglalkoztatott munkavállalók látnak el, a kölcsönzött munkavállalók vonatkozó munkaköre és feladatköre a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének értelmében „az adott állásnak" tekintendő. Ez összhangban van az EIGE igazgatási autonómiájával[88] és a személyzeti szabályzattal.

73. Ezt az alábbiak indokolják.

[86] Az EIGE által előadott érvekkel ellentétben tehát közömbös, hogy az EIGE nem minősül a közös hozzáadottértékadó-rendszerről szóló, 2006. november 28-i 2006/112/EK tanácsi irányelv (HL 2006. L 347., 1. o.) 9. cikke értelmében vett „adóalanynak". Lásd: ARES(2018)4985586–28/09/2018. sz. bizottsági dokumentum.

[87] 2017. július 20-i Piscarreta Ricardo ítélet (C-416/16, EU:C:2017:574, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Meg kell jegyezni, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70 irányelvet, amelyhez a 2008/104 irányelv kapcsolódik (lásd a fenti 9. lábjegyzetet), a közigazgatási szervekkel és a közszféra egyéb szerveivel kötött határozott idejű munkaszerződésekre kell alkalmazni. Lásd: 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 43. pont). E kontextus arra utal, hogy kizárólag az alapvető közfeladatokat ellátó közjogi szervek zárhatók ki a 2008/104 irányelv szerinti „gazdasági tevékenység" folytatásának fogalma alól.

[88] Lásd az 1922/2006 rendelet 6. cikkét, valamint az EUMSZ 335. cikket és EUMSZ 336. cikket.

74. Először is, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében előírt egyenlő bánásmódra vonatkozó kötelezettség megsértéséért felelős fél az alperes munkáltató. Amint azt a felperesek hangsúlyozzák (a fenti 24. pont), a kérdést előterjesztő bíróság az alperes munkáltatónak a litván jog alapján a felperessel, nem pedig az EIGE-vel szemben fennálló felelősségének meghatározása érdekében kéri az 5. cikk (1) bekezdésének értelmezését. Így bizonyos mértékben felesleges az írásbeli észrevételekben az arról folytatott vita, hogy az uniós irányelvekben foglalt kötelezettségek mennyiben alkalmazandók az uniós intézményekre, amikor azok munkáltatói minőségben járnak el,[89] mivel ezen ítéletek a Törvényszékhez benyújtott keresetekre vonatkoznak, amelyekben az intézmény alperes volt az alkalmazottai panaszai alapján indult eljárásokban.[90] Ezek az ítéletek az irányelvek által az uniós intézményekre „a személyi állományuk" tekintetében gyakorolt hatásokkal foglalkoznak.[91]

75. Másodszor, sem az EIGE igazgatási autonómiájának, sem a személyzeti szabályzat sérelmének kérdése nem merül fel, a felperesek ugyanis mindössze a hivatkozásuk szerint nekik járó elmaradt díjazás kifizetésére kérik kötelezni az alperest, nem pedig az EIGE-t, és nem kérik a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződéseik határozatlan idejű szerződésekké történő alakítását. Nem merül fel tehát az a kérdés, hogy a litván bíróságok az Európai Unió tisztviselőjének vagy egyéb alkalmazottjának jogállását biztosították-e a felperesek számára, megsértve ezzel a személyzeti szabályzatot és az EIGE igazgatási autonómiáját.[92] A Bizottság állításával ellentétben az alapeljárás tehát különbözik a fent hivatkozott Tordeur ítéletben foglaltaktól,[93] amelyre a Bizottság a Bíróság írásbeli kérdéseire adott válaszában hivatkozott, mivel a kölcsönzött munkavállaló abban az ügyben – előzetes döntéshozatali eljárás keretében – olyan belga jogi rendelkezésre kívánt támaszkodni, amely arra kötelezte volna az Európai Bizottságot, hogy egy határozott idejű szerződést határozatlan idejű szerződéssé alakítson. A Bíróság a következőket mondta ki:

„Tény, hogy az ideiglenes alkalmazottakat nem lehet megfosztani a szociális védelemtől pusztán azon az alapon, hogy közösségi intézmény rendelkezésére bocsátották őket. Az ilyen védelmet azonban nem lehet a közösségi intézmények e területen fennálló autonómiáját sértő módon biztosítani […] határozatlan idejű munkaszerződés nem jöhet létre az intézmény székhelye

89 Litván Köztársaság, a fenti 33. pont, Bizottság, fenti 42. pont.

90 Lásd például: 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (Felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570); 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítélet (T-713/14, EU:T:2016:727, 105. és 106. pont). 2019. február 7-i RK kontra Tanács ítélet (T-11/17, EU:T:2019:65); Annak vizsgálata tekintetében, hogy az irányelvek milyen alapon kötelezhetik az uniós intézményeket, lásd: Cortese, B. „Reasonableness of legislative choices and protection against (discriminatory) dismissal of temporary staff: does the approach of the Court of Justice of the European Union to judicial review and judicial control meet high rule of law standards?" (2012) 12 *Era Forum* 641, 650–651. o.

91 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítélet (T-518/16, EU:T:2018:873, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd továbbá: 2019. szeptember 24-i VF kontra EKB ítélet (T-39/18, nem tették közzé, EU:T:2019:683).

92 1975. március 11-i Porrini és társai ítélet (65/74, EU:C:1975:38, 14. és 15. pont). Lásd még: 2000. november 9-i Vitari ítélet (C-126/99, EU:C:2000:609, 31. pont); 2005. szeptember 8-i AB ítélet (C-288/04, EU:C:2005:526, 31. pont). Amint arra az előzetes döntéshozatalra utaló határozat rámutatott, az Unió általános költségvetésére alkalmazandó pénzügyi szabályokról, az 1296/2013/EU, az 1301/2013/EU, az 1303/2013/EU, az 1304/2013/EU, az 1309/2013/EU, az 1316/2013/EU, a 223/2014/EU és a 283/2014/EU rendelet és az 541/2014/EU határozat módosításáról, valamint a 966/2012/EU, Euratom rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló, 2018. július 18-i (EU, Euratom) 2018/1046 európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2018. L 193., 1. o.) megtiltja a feladatok olyan személyekre való átruházását, akik nem a személyzeti szabályzat keretében végzik munkájukat. Ez a kérdés azonban az alapeljárásban nem merül fel, amely kizárólag fizetésre vonatkozik.

93 1985. október 3-i ítélet, 232/84, EU:C:1985:392.

szerinti tagállam munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó egyes jogszabályi rendelkezéseinek megsértése alapján, még akkor sem, ha a jogsértést a nemzeti bíróság határozata is megállapította; ehhez a kijelölt illetékes szervezeti egység határozata szükséges”. [94]

76. Az iratokból ugyanis nem tűnik ki, hogy az alperes munkáltatón kívül bárki más felelős lenne a felperesek által kért kifizetésért vagy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt azon kötelezettség teljesítéséért, hogy 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”. [95]

77. El kell ismerni, hogy a 2008/104 irányelv szerinti „fizetés” fogalmát e rendelkezés nem határozza meg, [96] és ezen irányelvnek kétségkívül vannak egyéb olyan rendelkezései, amelyek sérthetik az EIGE autonómiáját, mint például a 10. cikke, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy szankcióval sújtsák a kölcsönvevő vállalkozásokat. Ez ugyanakkor a szankció jellegétől és az adott ügy körülményeitől függ. Az alapeljárás azonban a 3. cikk (1) bekezdésének f) pontja szerinti „fizetésre” vonatkozó munka- és foglalkoztatási körülményekre és annak számítására korlátozódik, mivel „legalább olyan szintűnek kell lennie”, mintha a felpereseket „közvetlenül vett[ék] volna fel”. A litván bíróságok e ténybeli megállapításokra tekintettel logikusan hivatkoznak az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek 80. cikkére, és nem értek egyet a Bizottság arra vonatkozó érveivel, hogy ez leküzdhetetlen nehézségeket okoz (lásd a fenti 45. lábjegyzetet).

78. Az EIGE és a Bizottság azzal érvel, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése szerinti „az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette […] fel” kitétel az EIGE által a litván jog alapján ideiglenes foglalkoztatás céljából közvetlenül, nem pedig munkaerő-kölcsönző által felvett kölcsönzött munkavállalókkal való összehasonlítást indokol, míg a felperesek és Litvánia egyaránt azzal érvelnek, hogy ez az összehasonlítás inkább a személyzeti szabályzat alapján történő felvétel vizsgálatát igényli.

79. Egyikük sem fejti ki teljeskörűen, hogy miket kell mérlegelni. Emlékeztetni kell arra, hogy az egyenlő bánásmód elve, amint azt a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése kimondja, megköveteli, hogy 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. [97]

94 Uo., 27. és 28. pont. A 26. pontban a Bíróság emlékeztetett arra, hogy „az Európai Közösségek egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 6. cikke előírja, hogy minden intézmény köteles meghatározni, hogy ki jogosult szerződéses viszonyban álló alkalmazottakat – ideiglenes alkalmazottakat, kisegítő alkalmazottakat, helyi alkalmazottakat vagy akár szaktanácsadókat – alkalmazni.” Lásd továbbá például: 2005. szeptember 8-i AB ítélet (C--288/04, EU:C:2005:526). Megjegyzendő, hogy az alapeljárás nem hasonlítható össze azzal a helyzettel, amelyet Geelhoed főtanácsnok a Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich ügyben (C-165/01, EU:C:2003:224, 100. pont) vizsgált. Példaként a Bíróság olyan döntésére, amely szerint a tagállami bíróságnak az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek alapján egy uniós ügynökség által alkalmazott helyi munkaerőre vonatkozó végzése nem avatkozik a közösségi intézmények autonómiájába, lásd: 2000. november 9-i Vitari ítélet (C-126/99, EU:C:2000:609).

95 Lásd még a 2008/104 irányelv (14) preambulumbekezdését.

96 Arra vonatkozó javaslatok tekintetében, hogy az uniós jog elemei milyen módon segíthetik ennek gyakorlását, lásd: a szakértői csoport 2011. évi jelentését, a fenti 59. lábjegyzet, 16–18. o.

97 2020. október 14-i KG (Munkakerő-kölcsönzés keretében egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823), 52. pont.

80. Amint az a felperesek írásbeli észrevételeiben (lásd a fenti 29. pontot) és Litvánia írásbeli észrevételeiben (a fenti 37. pont) szerepel, az 5. cikk (1) bekezdése a tényállás feltárását igényli. [98] A felperesek az általuk betöltött állásban ténylegesen a személyzeti szabályzat alapján foglalkoztatott munkavállalóknak fenntartott feladatokat láttak-e el, akik magasabb díjazásban részesülnek annál, mint amit a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződés alapján kap? Ennek vizsgálata során a megkötött munkaszerződések és a személyzeti szabályzat bizonyítékként nagyobb segítséget jelentenek, mint a jogi normák. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a munkaügyi viták bizottsága így tárta fel a tényállást (lásd a fenti 20. pontot). Miután a bizonyítékok alapján megállapítást nyert, hogy a kölcsönzött munkavállaló pontosan milyen feladatokat és tevékenységeket végzett, majd megvizsgálták, hogy miben állapodtak meg, a munkaügyi viták bizottsága elrendelte, hogy az alperes fizesse meg ugyanazt a díjazást, amit az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek 80. cikke a II. tisztségcsoport 4. besorolási fokozatában az adott időpontban előírt.

81. Harmadszor, amint azt már megjegyeztem, a 2008/104 irányelv egyik sarokkövét képező egyenlő bánásmód elvének korlátozása csak „bizonyos korlátozott körülmények” között engedélyezett. [99] Ezeket az eltéréseket a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2)–(4) bekezdése határozza meg. Ilyen körülmények az alapeljárásban nem merültek fel.

82. Végül feltehető az a kérdés, hogy mi a teendő akkor, ha az EIGE túllépte az 1922/2006 rendelet 4. cikkének (5) bekezdésében foglalt arra vonatkozó mérlegelési jogkörét, hogy „különösen alvállalkozói megállapodások révén szerződéses jogviszonyt létesíthet más szervezetekkel bármilyen feladat elvégzése érdekében, amely ilyen szerződések tárgyát képezheti” [100], vagy ha a személyzeti szabályzattal nem összeegyeztethető módon járt el, amely az 1922/2006 rendelet 13. cikkének (1) bekezdése alapján köti az EIGE-t. [101]

83. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a „munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka jellemzője ugyanis a háromoldalú jogviszony a munkavállaló, egy külső társaság és az uniós intézmény vagy szervezet között, amely két szerződés megkötését vonja maga után: a munkaerő-kölcsönző társaság és az uniós intézmény vagy szervezet közötti első szerződését, valamint az időszakos munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző társaság közötti második szerződését […]. Ily módon e viszonyban jelen van egy közvetítő magántársaság, amely haszonra tesz szert abból, hogy egy munkavállalót az uniós intézmény rendelkezésére bocsát, vagy azt az annál vagy annak számára végzendő meghatározott feladatok ellátására rendeli ki. E külső társaságok közvetítőkénti fellépése miatt nem lehet megállapítani a közvetlen jogi kapcsolat fennállását az érintett és az uniós intézmény, illetve szervezet között”. [102]

98 Az egyenlő bánásmód elve megsértésének vizsgálata keretében ugyanis a tagállami bíróság feladata, hogy mérlegelje a releváns tények összességét, ideértve annak értékelését, hogy az érintett csoportok összehasonlíthatók-e, fennáll-e eltérő bánásmód vagy sem, valamint hogy ez objektív okból igazolható-e. Lásd például: a GILDA-UNAMS és társai ügyre vonatkozó indítványomat (C-282/19, EU:C:2021:217).

99 A 2008/104 irányelv (17) preambulumbekezdése.

100 A Bizottság szerződéskötési jogáról általában lásd: 1989. december 6-i Mulfinger és társai kontra Bizottság ítélet (C-249/87, EU:C:1989:614), 10. pont. Lásd még az EUMSZ 272. és EUMSZ 335. cikket.

101 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ez az eset állhat elő például, ha a Szerződések által az intézményekre ruházott valamely feladat ellátása tehát a személyzeti szabályzat szerinti foglalkoztatást igényel, és az nem oldható meg a tagállami jog alapján kötött szerződésekkel. Lásd: 1989. december 6-i Mulfinger és társai kontra Bizottság ítélet (C-249/87, EU:C:1989:614).

102 2018. július 13-i Quadri du Cardano kontra Bizottság ítélet (T-273/17, EU:T:2018:480, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még: 2013. április 11-i Della Rocca ítélet (C-290/12, EU:C:2013:235, 40. pont).

84. Egy háromoldalú jogviszony háromoldalú megoldást igényel. Az alperes munkáltató feladata, hogy a felperesek helyett az Európai Unió Törvényszékéhez forduljon a litván bíró által elrendelt hátralékok EIGE általi megtérítése iránt, amennyiben uniós jogi szempontból arra kíván hivatkozni, hogy az EIGE túllépte a hatáskörét az általa ténylegesen a felperesekre bízott munka jellegét illetően. Amint arra a Litván Köztársaság hivatkozik (a fenti 35. pont), ez a megoldás összhangban áll azzal, hogy a személyzeti szabályzatból hiányoznak a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó rendelkezések.

85. Erre a következtetésre a felpereseket megillető, a Charta 47. cikkének első bekezdésében előírt hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jog fényében jutottam,[103] figyelemmel arra, hogy az EIGE-vel kötött szerződés hiányában nehézségekbe ütköznének a Törvényszék előtti kereshetőségi joguk igazolása tekintetében.[104]

VII. Végkövetkeztetések

86. Ezért az alábbi választ javaslom a Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (litván legfelsőbb bíróság) számára:

1) Az olyan európai uniós ügynökségek, mint a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 1. cikke (2) bekezdésének értelmében az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontjában meghatározott „kölcsönvevő vállalkozásoknak” minősülnek.

2) A 2008/104 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az kizárja a 2008/104 irányelv alkalmazását a kölcsönzött munkavállalók olyan kölcsönvevő vállalkozásokhoz történő kikölcsönzésére, amelyek nem folytatnak gazdasági tevékenységet.

3) Az EIGE tevékenységi és működési területei, amint azokat a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról szóló, 2006. december 20-i 1922/2006 európai parlamenti és tanácsi rendelet 3. és 4. cikke meghatározza, a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerinti gazdasági tevékenységeknek tekintendők.

4) Amennyiben a tagállami bíróságok megállapították, hogy minden olyan, kölcsönzött munkavállalók által ellátott munkakör és feladatkör, amelyre az EIGE közvetlenül vesz fel munkavállalókat, olyan feladatokat foglal magában, amelyeket kizárólag az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata alapján foglalkoztatott munkavállalók látnak el, a kölcsönzött munkavállalók vonatkozó munkaköre és feladatköre a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének értelmében „az adott állásnak” tekintendő. Ez összhangban van az EIGE igazgatási autonómiájával és a személyzeti szabályzattal.

[103] Lásd különösen, a jelen ügyben felmerülő problémákkal összefüggésben: 2020. június 25-i SatCen kontra KF ítélet (C-14/19 P, EU:C:2020:492).

[104] Lásd például: 2001. július 6-i Dubigh és Zaur-Gora kontra Bizottság végzés (T-375/00, EU:T:2001:181); 2016. december 13-i IPSO kontra EKB ítélet (T-713/14, EU:T:2016:727). A 2008/104 irányelv (21) preambulumbekezdése itt is releváns, mivel kötelezi a tagállamokat arra, hogy az ezen irányelvben megállapított „kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk”, amint arról a 10. cikke is rendelkezik. A szerződésen kívüli felelősség továbbá kizártnak tűnik az ítélkezési gyakorlat alapján. Lásd például: 1985. október 3-i Tordeur ítélet (232/84, EU:C:1985:392, 15-21. pont).