A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2010. október 21.*

A C-242/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Gerechtshof te Amsterdam (Hollandia) a Bírósághoz 2009. július 3-án érkezett, 2009. június 30-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Albron Catering BV**

és

az **FNV Bondgenoten**,

John Roest

között folyamatban lévő eljárásban,

* Az eljárás nyelve: holland.

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis és J. Malenovský (előadó) bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. május 6-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Albron Catering BV képviseletében P. Kuypers és P.M. Klinckhamers advocaten,

– az FNV Bondgenoten és J. Roest képviseletében E. Unger advocaat és P. Kruijff vezető jogtanácsos,

– a holland kormány képviseletében C. Wissels, M. Noort és Y. de Vries, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren és W. Wils, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. június 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet az Albron Catering BV (a továbbiakban: Albron) és az FNV Bondgenoten (a továbbiakban: FNV) és J. Roest között folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő annak megállapítása céljából, hogy olyan társaságcsoport esetén, ahol az egyik jogi egység központi munkáltatóként működik, és munkavállalóit az e társaságot alkotó egyes társaságokhoz rendeli ki, az említett csoport valamely társasága tevékenységeinek egy, az e társaságon kívüli társaságra, nevezetesen az Albronra történő átruházását úgy kell-e tekinteni, mint amely a 2001/23 irányelv által bevezetett védelmi szabályok hatálya alá tartozik.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

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

4 A 2001/23 irányelv (3) preambulumbekezdése előírja, hogy „[s]zükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására".

5 Ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja ekként rendelkezik:

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

b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában [helyesen: rendelkezéseinek sérelme nélkül], ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja

identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson”.

6 A 2001/23 irányelv 2. cikke ekként rendelkezik:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

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

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

[…]

d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

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

[...]”

7 A 2001/23 irányelv 3. cikkének (1)–(3) bekezdése értelmében:

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

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél."

A nemzeti szabályozás

8 A holland polgári törvénykönyv (Burgerlijk Wetboek) 7. könyve 610. cikkének (1) bekezdése a holland jog értelmében a következőképpen határozza meg a munkaszerződést:

„A munkaszerződés olyan szerződés, amellyel az egyik fél, a munkavállaló, határozott időtartamra és fizetés ellenében kötelezettséget vállal a másik fél, a munkáltató számára történő munkavégzésre."

9 A holland polgári törvénykönyv 7. könyvének 663. cikke így rendelkezik:

„A vállalkozás átruházásával a munkáltató és az ennél a vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállaló között kötött munkaszerződésből eredő, az átruházás időpontjában a munkáltatót megillető jogok és az őt terhelő kötelezettségek *ipso iure* átszállnak a kedvezményezettre. Az átruházást követően egy évig e munkáltató a kedvezményezettel

egyetemlegesen felel a munkaszerződésből eredő, az átruházás előtt keletkezett kötelezettségek betartásáért."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 A Heineken international sörtermelőket tömörítő holland csoport. E csoporton belül a teljes személyi állomány a Heineken Nederlands Beheer BV (a továbbiakban: HNB) alkalmazásában áll. A HNB ezáltal központi munkáltatóként működik, és az alkalmazottakat a Heineken-csoport egyes üzemeltető társaságaihoz rendeli ki Hollandiában.

11 J. Roestot 1985. július 17-e és 2005. március 1-je között az „étkeztetési" részleg munkatársaként alkalmazták a HNB-nél. Őt, ugyanezen részleg körülbelül hetven másik munkatársával együtt a HNB rendelte ki a Heineken Nederland BV-hez (a továbbiakban: Heineken Nederland), amely társaság 2005. március 1-jéig a Heineken-csoport alkalmazottainak az étkeztetését látta el különböző helyszíneken. E kirendelésre a HNB-n belül kötött kollektív szerződés vonatkozott.

12 J. Roest az FNV nevű szakszervezet tagja, amelynek célja többek között, hogy a munkafeltételek és jövedelem terén – főként kollektív szerződések kötésével – védje tagjai érdekeit

13 A Heineken Nederland által folytatott étkeztetési tevékenységeket egy megállapodás értelmében 2005. március 1-jén az Albronra ruházták át.

14 Az Albron többek között étkeztetési tevékenységet folytat Hollandia egész területén, nevezetesen a magán- és az állami szférában, főként az üzemi étkeztetés keretében a megbízóval erre vonatkozóan kötött szerződés alapján vendéglátási szolgáltatások szervezését és teljesítését végzi. J. Roest 2005. március 1-jétől dolgozik az Albronnál az „üzemi étkeztetés" részleg munkatársaként.

15 Az FNV és J. Roest keresetet indított az Albron ellen a Kantonrechter (tartományi bíróság) előtt annak megállapítása céljából, hogy az étkeztetési tevékenységeknek a Heineken Nederland és az Albron között 2005. március 1-jén történt átruházása valamely vállalkozásnak a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházásának tekinthető, és hogy a HNB alkalmazásában álló azon munkavállalók, akiket a Heineken Nederland foglalkoztatott, ezen időponttól *ipso iure* az Albron alkalmazásába kerültek.

16 Az FNV és J. Roest egyúttal azt is kérték, hogy a bíróság kötelezze az Albront arra, hogy ez utóbbi társaság által J. Roesttal kötött munkaszerződésre 2005. március 1-jei visszaható hatállyal alkalmazza a HNB és J. Roest között ezen időpontig érvényes munkafeltételeket, és hogy a 2005. március 1-jétől követelt bérhátralékra vonatkozóan kötelezze az Albront a holland polgári törvénykönyv 7. könyvének 625. cikke szerinti 50%-os törvényes emelés, valamint a követelés fennállásának napjától számított törvényes kamatok megfizetésére. Az FNV és J. Roest végül azt kérték, hogy a bíróság kötelezze az Albront a költségek viselésére.

17 2006. március 15-én hozott ítéletével a Kantonrechter az 50%-os törvényes emelés kivételével helyt adott e kérelmeknek.

18 Az Albron fellebbezést nyújtott be ezen ítélet ellen a Gerechtshof te Amsterdam (amszterdami fellebbviteli bíróság) előtt.

19 E körülmények alapján döntött úgy a Gerechtshof te Amsterdam, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23[…] irányelvet, hogy a 3. cikke (1) bekezdésének első mondata alapján csak akkor lehet szó a jogok és kötelezettségek kedvezményezettre történő átruházásáról, ha az átruházandó vállalkozás átadója egyben az érintett munkavállalók munkáltatója is, vagy az [2001/23] irányelv által a munkavállalóknak biztosítani kívánt védelemmel együtt jár az, hogy a valamely csoporthoz tartozó üzemeltető társaság átruházása során az ennél a vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók tekintetében fennálló jogok és kötelezettségek a kedvezményezettre szállnak át, ha a csoporton belüli teljes személyi állományt (szintén ehhez a csoporthoz tartozó) központi munkáltatóként működő olyan társaság alkalmazza, amelynek célja a személyi állomány szervezése?

2) Miként kell válaszolni a kérdés második részére, ha az ott említett, a csoporthoz tartozó egyik vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalókat másik, szintén az ehhez a csoporthoz tartozó olyan társaság alkalmazza, amelynek célja azonban *nem* az első kérdésben ismertetett személyiállomány-szervezés?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az ügy érdeméről

20 Két kérdésével, amelyeket együttesen célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy valamely csoporthoz tartozó társaságnak egy, ezen

csoporton kívüli vállalkozás részére a 2001/23 irányelv értelmében történő átruházása esetén az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak" lehet-e tekinteni a csoporthoz tartozó azon vállalkozást is, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatta, anélkül azonban, hogy e munkavállalókhoz munkaszerződés kötötte volna (a továbbiakban: nem szerződéses munkáltató), tekintve hogy e csoporton belül van olyan vállalkozás, amelyhez az érintett munkavállalókat ilyen munkaszerződés kötötte (a továbbiakban: szerződéses munkáltató).

21 Először is a 2001/23 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontjából az következik, hogy „átadó" az, akinek az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerinti átruházás következtében munkáltatói minősége megszűnik.

22 Az alapügy tényállásából nyilvánvalóan következik, hogy a nem szerződéses munkáltató nem szerződéses munkáltatói minősége az átruházott tevékenység átadása következtében megszűnt. Következésképpen nem zárható ki, hogy őt a 2001/23 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak" lehet tekinteni.

23 Továbbá, amint az magának a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a szövegéből következik, a munkáltató személyének megváltozása esetére ezen irányelv által a munkavállalóknak biztosított védelem az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket érinti, tekintettel arra, hogy azt, hogy munkaszerződés vagy munkaviszony fennáll-e ezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében, a nemzeti jog alapján kell értékelni.

24 Abból, a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményből, hogy akár munkaszerződésnek, akár – vagylagosan, tehát az előbbivel egyenértékű

módon – munkaviszonynak kell fennállnia az átruházás napján, arra lehet következtetni, hogy az uniós jogalkotó szándéka szerint nem minden körülmények között szükséges az átadóval fennálló szerződéses kapcsolat ahhoz, hogy a munkavállalók részesülhessenek a 2001/23 irányelv által biztosított védelemben.

25 Ezzel szemben az nem következik a 2001/23 irányelvből, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony szubszidiáris viszonyban lenne egymással, és ennélfogva több munkáltató esetén módszeresen a szerződéses munkáltatót kellene előnyben részesíteni.

26 Vagyis az alapügyéhez hasonló összefüggésben a 2001/23 irányelv nem akadályozza, hogy a nem szerződéses munkáltatót, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatja, a 2001/23 irányelv értelmében ugyancsak „átadónak" lehessen tekinteni.

27 Végezetül pedig a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdése b) pontjának rendelkezéseiből az következik, hogy az említett irányelv értelmében azt kell átruházásnak tekinteni, „ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson".

28 Következésképpen a vállalkozásnak a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházása feltételezi többek között azon jogi vagy természetes személy megváltozását, amely vagy aki az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős, és amely vagy aki e címen, mint ezen egység munkavállalóinak munkáltatója, e munkavállalókkal munkaviszonyt létesít, adott esetben akár úgy is, hogy az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban.

29 Ebből az következik, hogy az olyan szerződéses munkáltató helyzetét, aki mindazonáltal nem felelős az átruházott egység gazdasági tevékenységéért, az átadó személyének meghatározása céljából nem lehet módszeresen meghatározóbbnak tekinteni az említett tevékenységért felelős nem szerződéses munkáltató helyzetéhez képest.

30 Ezt az elemzést megerősíti a 2001/23 irányelv harmadik preambulumbekezdése, amely kiemeli, hogy szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén. Ez a fogalom egy, az alapügyéhez hasonló összefüggésben jelölheti ugyanis az átruházott tevékenység végzéséért felelős, nem szerződéses munkáltatót.

31 Ilyen körülmények között, ha egy vállalatcsoporton belül két munkáltató van, melyek közül az egyik e csoport munkavállalóival szerződéses kapcsolatban áll, míg a másik nem szerződéses kapcsolatban, ugyancsak a 2001/23 irányelv értelmében vett „átadónak" tekinthető az, az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős munkáltató, aki e címen munkaviszonyt létesít ezen egység munkavállalóival, noha az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban.

32 Az előterjesztett kérdésekre tehát azt kell válaszolni, hogy valamely csoporthoz tartozó társaságnak, egy, ezen csoporton kívüli vállalkozás részére a 2001/23 irányelv értelmében történő átruházása esetén az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak" lehet tekinteni a csoporthoz tartozó azon vállalkozást is, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatta, anélkül hogy őt az említett munkavállalókhoz munkaszerződés kötötte volna, noha e csoporton belül van olyan vállalkozás, amelyhez az érintett munkavállalókat ilyen munkaszerződés kötötte.

A jelen ítélet időbeli hatályáról

33 Az Albron észrevételeiben megemlítette a Bíróság azon lehetőségét, hogy olyan esetben, amennyiben azt állapítja meg, hogy egy, az alapeljáráshoz hasonló helyzet a 2001/23 irányelv hatálya alá tartozik, korlátozhatja a jelen ítélet időbeli hatályát az előtte folyamatban lévő ügyekre.

34 Kérelme alátámasztásául az Albron azt állítja egyrészt, hogy „jelentős" a HNB-vel és más olyan vállalkozásokkal szemben benyújtott kérelmek száma, amelyek átruházáson estek át, és hogy a HNB már távozási díjat folyósított azoknak a munkavállalóknak, akik az Albronnál dolgoztak. Másrészt arra hivatkozik, hogy a gazdasági szereplőkben az ítélkezési gyakorlat alapján jogos bizalmat ébreszthetett az a tény, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazását a munkaszerződésnek az átadóval való megkötésétől tették függővé.

35 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azon értelmezés, amelyet a Bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján ráruházott hatáskör alapján valamely uniós jogszabályra vonatkozóan kifejt, megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentését és terjedelmét, amely szerint azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Ebből következően az így értelmezett szabályt a bíróságok alkalmazhatják, és azt alkalmazniuk kell az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokra is, ha egyébként teljesülnek azon feltételek, amelyek lehetővé teszik az említett szabály alkalmazására vonatkozó pernek a hatáskörrel rendelkező bíróságok előtti megindítását (lásd különösen a 24/86. sz., Blaizot és társai ügyben 1988. február 2-án hozott ítélet [EBHT 1988., 379. o.] 27. pontját; a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4921. o.] 141. pontját és a C-402/03. sz., Skov és Bilka ügyben 2006. január 10-én hozott ítéletének [EBHT 2006., I-199. o.] 50. pontját).

36 Mindezek alapján a Bíróság csak kivételesen, az uniós jogrendhez szorosan hozzátartozó jogbiztonság általános elvének alkalmazása útján korlátozhatja bármely érdekelt

azon lehetőségét, hogy a jóhiszeműen létrejött jogviszonyok vitatása céljából a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzék. A Bíróság az érdekeltek jóhiszeműségére és a súlyos zavarok kockázatának fennállására vonatkozó két alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozásról (lásd a Bíróság C-313/05. sz. Brzeziński-ügyben 2007. január 18-án hozott ítéletének [EBHT 2007., I-513. o.] 56. pontját, valamint a C-73/08. sz., Bressol és társai és Chaverot és társai ügyben 2001. április 13-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-2735. o.] 91. pontját).

37 Konkrétabban a Bíróság ezt a megoldást csak világosan meghatározott körülmények között alkalmazta, abban az esetben, amikor az érvényes és hatályos szabályozás alapján jóhiszeműen létrejött jogviszonyok magas száma miatt súlyos gazdasági következmények felmerülésének kockázata állt fenn, és úgy tűnt, hogy a magánszemélyeket és a nemzeti hatóságokat a közösségi rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság az uniós szabályozásnak meg nem felelő magatartásra indította, és amely bizonytalansághoz esetleg maguk a tagállamok vagy a Bizottság magatartása is hozzájárult (lásd különösen a C-423/04. sz. Richards-ügyben 2006. április 27-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-3585. o.] 42. pontját és a fent hivatkozott Brzeziński-ügyben hozott ítélet 57. pontját).

38 Meg kell állapítani, hogy az alapeljárás során az Albron nem nyújtott be a Bíróság előtt egyetlen olyan konkrét bizonyítékot sem, amely alátámasztaná, hogy – a HNB és más, átruházáson átesett vállalkozások ellen a jelen ítéletet követően indítható perek nagy száma folytán – fennáll a súlyos zavarok kockázata. Továbbá, amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 59. pontjában, az a tény, hogy a HNB már távozási díjat folyósított azoknak a munkavállalóknak, akik az Albronnál dolgoztak, semmi esetre sem releváns.

39 Ilyen körülmények között nem szükséges megvizsgálni, hogy teljesül-e az érdekeltek jóhiszeműségére vonatkozó feltétel.

40 Ennek megfelelően nem kell korlátozni a jelen ítélet időbeli hatályát.

A költségekről

41 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

Valamely csoporthoz tartozó társaságnak egy, ezen csoporton kívüli vállalkozás részére a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv értelmében történő átruházása esetén az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak" lehet tekinteni a csoporthoz tartozó azon vállalkozást is, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatta, anélkül hogy őt az említett munkavállalókhoz munkaszerződés kötötte volna, noha e csoporton belül van olyan vállalkozás, amelyhez az érintett munkavállalókat ilyen munkaszerződés kötötte.

Aláírások