GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. december 9.[1]

C-426/20. sz. ügy

GD,
ES
kontra
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

(a Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos [bragai kerületi bíróság, barcelosi munkaügyi bíróság, Portugália] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés – Fizetett szabadsághoz való jog – A munkaviszony megszűnése esetén járó juttatás – Az egyenlő bánásmód elve – A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek”

1. Ellentétes-e az egyenlő bánásmód 2008/104 irányelvben[2] rögzített elvével az olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a kölcsönzött munkavállalót kölcsönvevő vállalkozás számára, hogy a ki nem vett szabadság kisebb mértékű megváltását fizesse meg a munkaviszony megszűnésekor annál, mint amelyre az ugyanazon kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalók jogosultak lennének?

2. Ez a portugál nemzeti bíróság által a nemzeti jog keretében a Bíróság elé terjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem lényegi tartalma, amely jog különös rendelkezése szabályozza a kölcsönzött munkavállalókat a munkaviszony megszűnésekor megillető jogokat.

[1] Eredeti nyelv: olasz.

[2] A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.).

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

3. A 2008/104 irányelv (1), (10)–(12) és (15) preambulumbekezdése kimondja:

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

[…]

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

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

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

[…]

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

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

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

5. A fent említett 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.”

6. A 2008/104 irányelv „Fogalommeghatározások” című 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

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

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

ii. fizetés.”

7. Az irányelvnek a munka- és foglalkoztatási feltételekről szóló II. fejezetében található, „Egyenlő bánásmód alapelve” című 5. cikke kimondja:

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

[…]

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előirányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

[…]”

B. A portugál nemzeti jog

8. A 2009. február 12-i 7/2009. sz. törvénnyel elfogadott Codigo do Trabalhónak (a munka törvénykönyve; a továbbiakban: a munka törvénykönyve) a „Kölcsönzött munkavállalóra vonatkozó munkafeltételek” címet viselő 185. cikke értelmében:

„[…]

(6) A munkavállaló a vonatkozó szerződése időtartamával arányosan jogosult fizetett szabadságra, és szabadság, illetve karácsony idejére járó rendkívüli juttatásokra, valamint az egyéb olyan rendszeres és időszakos juttatásokra, amelyekre a kölcsönvevő vállalkozás munkavállalói ugyanazon vagy egyenlő értékű munkáért jogosultak.

[…]”

9. A munka törvénykönyvének a „Szabadsághoz való jog” című 237. cikke értelmében:

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

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

[…]”

10. A munka törvénykönyvének „A szabadság időtartama” című 238. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az éves szabadság legalább huszonkét munkanap.

[…]”

11. A munka törvénykönyvének „A szabadság időtartama egyedi esetekben” című 239. cikke a következőképpen szól:

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

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

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

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

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

a) a megszerzett és ki nem vett szabadságok esetében;

b) a szerződés megszűnésének évében ledolgozott munkaidővel arányos mértékben.

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

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

II. A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

13. GD és ES 2017. október 29-én, illetve 2017. október 9-én munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötött a Luso Temp Empresa de Trabalho Temporàrio SA vállalkozással. Ennek keretében a felpereseket az Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S társaság rendelkezésére bocsátották, és a megbízás (GD felperes esetében) 2019. október 28-án, (ES felperes esetében) pedig 2019. október 8-án járt le.

14. Munkaszerződésük megszűnését követően a felperesek keresetet indítottak a Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (bragai kerületi bíróság, barcelosi munkaügyi bíróság, Portugália), a kérdést előterjesztő bíróság előtt annak érdekében, hogy megkapják azon összegeket, amelyek az alperes számára munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződések alapján történő munkavégzés időtartama alatt, fizetett szabadság idejére járó munkabér és az éves szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén váltak esedékessé.

15. A felperes és az alperes álláspontja a szabadság kiszámításának módszerét illetően eltér.

16. A felperesek a Código do Trabalho (a portugál munka törvénykönyve) 237., 238., 239. és 245. cikkében foglalt, a szabadságra vonatkozó általános szabályozásra alapították kérelmeiket. E rendelkezések alapján minden év (2018 és 2019) január 1-jén a felpereseknek huszonkét nap szabadság járt, és e napokon kívül a munkaviszony kezdő évében (2017-ben) minden, szolgálatban töltött teljes hónap után két nap szabadságra, a munkaviszony megszűnésének évében (2019-ben) pedig a ledolgozott munkaidővel arányos számú szabadnapra jogosultak, ami (GD felperes esetében) összesen 67 nap fizetett szabadságot és (ES felperes esetében) 65 nap fizetett szabadságot jelent.

17. Az alperes a maga részéről azt állítja, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződésekre vonatkozó, a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében foglalt különös szabályozást kell alkalmazni, amelynek alapján minden egyes

felperes kizárólag a munkaszerződése időtartamával arányos szabadságra (és az ennek megfelelő éves szabadság fejében járó juttatásra), összesen 40 nap fizetett szabadságra jogosult, amely a munkavégzés két évének felel meg.

18. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy ellentét állhat fenn a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdése, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 104/2008 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja és 5. cikkének (1) bekezdése között. A portugál jogi rendelkezés ugyanis eltérő bánásmódot vezet be egyrészt a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott munkavállalók, másrészt pedig a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalók között.

19. Lényegében a kölcsönzött munkavállaló csak a ledolgozott munkaidővel arányosan jogosult a fizetett szabadságra és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra, míg a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállaló a munka törvénykönyve általános szabályainak alkalmazásából eredő valamennyi szabadságra jogosult.

20. Az eltérő bánásmód kizárólag azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiket egy adott naptári évben a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátottak, és akik ez utóbbinál két vagy több naptári évet követően hagyják abba tevékenységüket. Ezzel szemben nem merül fel semmilyen kétség azon munkavállalók esetében, akiket a kölcsönvevő vállalkozás legfeljebb tizenkét hónapra alkalmaz, vagy akiknek a munkaviszonya az adott naptári évben kezdődött és a következő naptári évben fejeződött be.

21. E körülmények között a Tribunal Judicial da Comarca de Braga (bragai kerületi bíróság, Portugália) felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdést terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával és 5. cikkének (1) bekezdésével a (2009. február 12-i 7/2009. sz. törvénnyel elfogadott) Código do Trabalho (a munka törvénykönyve) 185. cikkének (6) bekezdésében foglalthoz hasonló olyan szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállaló mindenképpen kizárólag a kölcsönvevő vállalkozásnál ledolgozott munkaidővel arányosan jogosult fizetett szabadságra és szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra, bár munkaviszonya adott naptári évben kezdődik és ezt követő két vagy több évvel szűnik meg, míg a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott és ugyanazon időszakban ugyanazt az álláshelyet betöltő munkavállaló tekintetében a szabadságra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni, ami e munkavállaló számára hosszabb időtartamú fizetett szabadságot és magasabb összegű, szabadság idejére járó rendkívüli juttatást biztosít, mivel azok nem arányosak a ledolgozott munkaidővel?”

III. Jogi értékelés

A. Előzetes észrevételek

22. Az a jogi kérdés, amellyel kapcsolatban a Bíróságnak választ kell adnia a jelen ügyben a portugál nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre, lényegében az, hogy összeegyeztethető-e az uniós joggal és különösen a 2008/104 irányelv 3. és 5. cikkével az a

nemzeti rendelkezés, amely a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett szabadság megváltása tekintetében eltérő, a kölcsönzött munkavállalóra nézve a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalóhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódot ír elő.

23. Másként fogalmazva, a Bíróság ítélkezési gyakorlatában máig ismeretlen azon kérdést kell megválaszolni, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett szabadság megváltása beletartozik-e a 2008/104 irányelv 5. cikkében említett „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmába a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal szemben megillető egyenlő bánásmód kötelezettségét illetően.

24. Az e kérdésre adandó válasz véleményem szerint megtalálható: a) a 2008/104 irányelv, különösen annak *céljainak* és azon *szövegkörnyezetének* rendszertani értelmezése alapján, amelybe illeszkedik; b) a *szabadság* (és az ahhoz kapcsolódó gazdasági jogok) *intézményének* az európai szociális jogban való *jelentőségére* figyelemmel; c) *a Bíróságnak* az atipikus vagy határozott időre alkalmazott munkavállalók védelmére irányuló más irányelvekben foglalt, *az egyenlő bánásmódra vonatkozó hasonló rendelkezések értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata* alapján.

25. Ezzel szemben a 2008/104 irányelv *szövege* elemzésünk szempontjából teljesen semleges, mivel nem foglalja magában, de nem is zárja ki az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket” magukban foglaló jogok köréből az alapügyben szereplő kérelem tárgyát képező juttatást. A 3. cikk ugyanis egy nem kimerítő felsorolásban csupán a munkaidő hosszát, túlmunkát, szüneteket, pihenőidőt, éjszakai munkát, szabadságokat és munkaszüneti napokat, valamint a fizetést említi.

26. Nem történik tehát semmilyen konkrét utalás sem a rendkívüli juttatásokra, sem a munkaviszony megszűnésekor járó összegekre. Az egyetlen releváns hivatkozás a „szabadságokra” való utalás, és – amint azt látni fogjuk – a Bíróság ítélkezési gyakorlata, noha az más rendelkezésekre vonatkozik, már tág értelmezést adott, amely magában foglalja az e szabadságokhoz fűződő vagyoni jogokat is.

27. Megjegyzem azonban, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem hátterét képező jelen ügy egy olyan ügy sajátosságaival bír, amely a nemzeti bíróság végzése és a portugál kormány észrevételei alapján számomra egy tagállam belső rendelkezéseinek értelmezésével kapcsolatos ellentétnek tűnik; ha ez lenne a helyzet, a Bíróság nyilvánvalóan nem dönthetné el ezt az ellentétet, anélkül hogy ne lépné túl feladatkörét.

28. Úgy tűnik, hogy a nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem alapjául szolgáló érvelésében a portugál munka törvénykönyve 185. cikke (6) bekezdésének egy olyan különös szabályként történő értelmezésére hajlik, amely az általános szabályoktól eltérve bizonyos körülmények között lehetővé teszi a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett szabadság megváltását illetően a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni, a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókhoz képest (és a rövidebb időtartamú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókhoz képest is) hátrányos bánásmódot.

29. Ezzel szemben úgy tűnik, hogy a portugál kormány olyan rendszertani értelmezésre hajlik, amely szerint a portugál munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem az utána következő 237. és azt követő cikkekben foglalt rendelkezésektől való eltérés, hanem azt úgy kell azokkal összefüggésben értelmezni, hogy elkerülhető legyen a kölcsönvevő vállalkozás által kölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti bármilyen hátrányos megkülönböztetés.

30. A Bíróságnak véleményem szerint arra kell szorítkoznia, hogy megismételje álláspontját az egyenlő bánásmód elvének terjedelmére vonatkozóan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés tekintetében, amely kérdés még ismeretlen, és hogy pontosítsa annak kiterjedését a szabadsághoz való jogra és az ahhoz kapcsolódó juttatásokra tekintettel, és olyan iránymutatásokat adjon a nemzeti bíróság részére, amelyek alapján e bíróság az elé terjesztetthez hasonló jogvitákat az összhangban álló értelmezés útján elbírálhatja.

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

1. Az irányelv célja, a „rugalmas biztonság” és a szabadsághoz való jog (és az ahhoz kapcsolódó vagyoni jogok) relevanciája az uniós szociális jogban

31. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében „[…] valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem annak szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az említett rendelkezés részét képezi”. [3]

32. Maga a 2008/104 irányelv 2. cikke mondja ki, hogy ezen irányelv *célja* „a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelvének […] elismerése révén”.

33. Ami azt a *szövegkörnyezetet* illeti, amelybe az illeszkedik, a 2008/104 irányelvet, amelynek jogalapját a korábbi EK 137. cikk (1) és (2) bekezdése (jelenleg EUMSZ 153. cikk) képezi, [4] hosszú és összetett folyamat végén két korábbi, atipikus munkavégzésre vonatkozó olyan irányelv kiegészítése céljából fogadták el, amelyek a részmunkaidővel és a határozott ideig tartó munkaviszonnyal foglalkoznak. [5]

34. Az említett irányelv tehát egy olyan általánosabb jogszabályi kontextusba illeszkedik, amelynek célja, hogy az előírt védelmi formákat az atipikus munkavállalók valamennyi kategóriájára nézve általánosan alkalmazhatóvá tegye. [6]

35. A szociálpolitikai ágazatban az Európai Unió fellépésének átfogó célját rugalmas munkavégzési formák kidolgozása és emellett az azokra vonatkozó szociális jog nagyobb fokú harmonizációja képezte. Az ezen fellépés mögött meghúzódó szabályozási modell célja, hogy egyensúlyt teremtsen a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság között, és az a „rugalmas biztonság” elnevezést viseli. [7]

[3] Lásd többek között: 2020. október 6-i Jobcenter Krefeld ítélet (C-181/19, EU:C:2020:794, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2021. május 12-i Hauptzollamt B (Tokfajok kaviárja) ítélet (C-87/20, EU:C:2021:382, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[4] Amely az intézményeket azzal a hatáskörrel ruházta fel, hogy „irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhatnak el”, különösen a „munkafeltételek” tekintetében.

[5] Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvről (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.), valamint az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvről (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) van szó. Lásd még ebben az értelemben: Sharpston főtanácsnok KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ügyre vonatkozó indítványa (C-681/18, EU:C:2020:300, 36. pont).

[6] Lásd ebben az értelemben: Peers, S., Equal Treatment of Atypical Workers, *Yearbook of European Law*, 32. kötet, 1. szám (2013), 43. és azt követő oldalak.

[7] Lásd ebben az értelemben: Szpunar főtanácsnok AKT ügyre vonatkozó indítványa (C-533/13, EU:C:2014:2392, 33. pont).

36. A 2008/104 irányelv, amely a Bizottság által közvetlenül az annak elfogadását megelőző években a „rugalmas biztonságról” kezdeményezett vita legkiforrottabb eredményét képezte,[8] a megfelelő egyensúly megteremtésére irányul egyrészt a kölcsönzött munkavállalók védelmének javítása, másrészt pedig azon pozitív szerep támogatása között, amelyet a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés azáltal tölthet be, hogy a megfelelő rugalmasságot biztosítja a munkaerőpiacon.[9]

37. A munkafeltételek harmonizációjának célja, hogy „a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés feltételeit a »rendes« munkaviszonyokhoz közelítse”,[10] és ezt a 2008/104 irányelv éppen az egyenlő bánásmód elvének megállapításával valósítja meg.

38. Amint az ugyanis az irányelv szövegéből teljesen egyértelműen kitűnik,[11] a „rugalmas biztonság” modelljének alapját képező biztosítékokat és így az egyenlő bánásmód elvének különös jelentőségét e munkaviszonyoknak a munkaviszony azon általános formájához képest másodlagos jellegére tekintettel is kell értékelni, amelyet (a szolgáltatást kölcsönvevő munkáltatóval kötött) határozatlan idejű munkaszerződések jelentik.

39. Úgy tűnik, hogy a „rugalmas biztonság” fogalma, vagyis a foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerőpiac biztonsága közötti egyensúly megteremtésére irányuló fellépésre épülő modell[12] csak akkor alkalmazható, ha teljes mértékben tiszteletben tartják az egyenlő bánásmódnak a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében kimondott elvét, amely a „rugalmas biztonság” rendszerének valódi sarokköve az összes olyan irányelvben, amely hozzájárul annak kialakításához.

40. Amint ugyanis az már egyértelműen megállapításra került, az irányelvet meghatározó és annak jóváhagyását lehetővé tevő kompromisszumot a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő munkavállalói közötti egyenlő bánásmód elvének megállapítása, valamint a vállalkozások tevékenységére vonatkozó tilalmak és akadályok megszüntetése közötti csere képezi.[13]

41. A nemzeti jogalkotó a védelem súlypontját tehát a hozzáférés szempontjáról áthelyezi a kölcsönvevővel fennálló jogviszony szempontjára azáltal, hogy az egyenlő bánásmód elvének mint olyan védelmi eszköznek az értékét növeli jelentős mértékben, amely küszöbként működve annak elkerülésére irányul, hogy a munkaerőpiachoz való hozzáférés tekintetében a nagyobb fokú rugalmasság a védelem szintjének túlzott csökkenését eredményezze.[14]

8 S. Robin-Olivier, S., A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010., 398. és azt követő oldalak.

9 A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról, COM(2014) 176 final, 20. o. Ugyanebben az értelemben: a 2008/104 irányelv (11) preambulumbekezdése.

10 Lásd: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. pont).

11 A 2008/104 irányelv (15) preambulumbekezdése.

12 Lásd: Sharpston főtanácsnok KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ügyre vonatkozó indítványa (C-681/18, EU:C:2020:300, 36. pont).

13 Contouris, N. – Horton, R., The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?, ILJ, 2009., 329. és azt követő oldalak.

14 Lásd ebben az értelemben: Quaranta, M., La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, in L. Calcaterra (szerk.), La somministrazione di lavoro, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019., 407. o.

42. A 2008/104 irányelv céljai és az a szövegkörnyezet, amelybe illeszkedik, tehát az egyenlő bánásmód elvének tág értelmezése mellett szólnak,[15] amely így azon intézmények között, amelyeket a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókéval megegyező mértékben kell biztosítani a munkavállalók részére, a ki nem vett szabadság megváltását is magában foglalja.

43. Egyébiránt a megszorító értelmezés azzal a következménnyel járna, hogy az egyenlő bánásmód elve nem alkalmazható akkor, amikor a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződését megszüntetik, így az a kölcsönzött munkavállalók állandó foglalkoztatáshoz való hozzáférésének elősegítésére irányuló, a 2008/104 irányelv által követett egyik célkitűzés megvalósítása helyett a határozott idejű szerződések megszüntetésének kedvezne.

44. Ugyanebbe az irányba mutat az is, hogy a szabadságok és az ahhoz kapcsolódó vagyoni jogok intézménye az európai szociális jogban jelentőséggel bír.

45. A Bíróság ugyanis már kimondta, hogy az éves fizetett szabadsághoz való jog „az uniós szociális jog alapvető és kötelező erejű elve, amelyet a Charta 31. cikkének (2) bekezdése rögzít”[16], és amely az uniós szociális jog alapvető elveként kógens jellegű; ez az alapvető elv „magában foglalja magát a »fizetett« éves szabadsághoz való jogot, valamint e jog lényegéhez tartozó jogként annak a jogát is, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadságért pénzbeli megváltást nyújtsanak”[17].

2. Az egyenlő bánásmód elvének az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” tekintetében történő tág értelmezéséről

46. A 2008/104 irányelv 5. cikke értelmében a kikölcsönzésük első napjától a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek” legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.[18]

47. A 2008/104 irányelv céljaira, célkitűzéseire és azon szövegkörnyezetére vonatkozó fenti megfontolásokra tekintettel, amelybe a 2008/104 irányelv az európai szociális jog keretében illeszkedik, a szabadsághoz való jog és az ahhoz kapcsolódó juttatások jelentősége mellett, amelyet a Bíróság már egyértelműen megerősített, az egyenlő bánásmód elve tág és kiterjedt értelmezésének irányába mutat a Bíróságnak a 2008/104 irányelvre és a többi olyan irányelvre vonatkozó néhány korábbi ítélete is, amelyek az atipikus vagy határozott időre alkalmazott munkavállalók védelmének elemét alkotják az európai szociális jogban.[19]

[15] Ebben az értelemben foglalt állást az Európai Bizottság is az észrevételeinek 22. pontjában.

[16] Lásd legutóbb: 2020. szeptember 8-i Bizottság kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P, EU:C:2020:676, 113. pont).

[17] Lásd: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 72. pont); 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 83. pont).

[18] Ezek a feltételek – az irányelv 3. cikkében foglalt kifejezett rendelkezés értelmében – a fent említettek szerint a munkaviszony már hivatkozott legfontosabb intézményeire vonatkoznak (fizetés, a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok) és azokat alkalmazni kell a kölcsönzött munkavállalókra, amennyiben azok a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezéseknek minősülnek (lásd a Bizottság jelentését az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról, COM(2014) 176 final, 5. o.).

[19] Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv, valamint 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.

48. Az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmának kiterjesztő értelmezése, amely magában foglalhatja a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett szabadság megváltását is, tehát véleményem szerint nem csupán a 2008/104 irányelv céljaira és a szabadságok intézményének a munkaviszonyban betöltött jelentőségére vonatkozó rendszerszintű áttekintésből ered, hanem a Bíróság egyes korábbi ítéleteinek figyelmes elemzéséből is, noha azok nem kifejezetten a 2008/104 irányelv 3. és 5. cikkére vonatkoznak.

49. A Bíróság ugyanis nemrégiben a 2008/104 irányelv tekintetében pontosította, hogy „ezen irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az irányelv célja az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének való teljes megfelelés biztosítása, amely cikk az (1) bekezdése szerint általános jelleggel előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatok […] e tekintetben kifejtik, hogy a »munkafeltételek« kifejezést az EUMSZ 156. cikk értelmében kell értelmezni. Ezen utóbbi rendelkezés azonban – mindenfajta további meghatározás nélkül – csupán említi a »munkafeltételeket« az Unió szociális politikájának egyik olyan területeként, amelybe az Európai Bizottság a tagállamok együttműködésének ösztönzése és intézkedéseik összehangolásának megkönnyítése érdekében beavatkozhat. A 2008/104 irányelv által követett, a kölcsönzött munkavállaló jogainak védelmére irányuló cél fényében a pontosítás e hiánya a »munkafeltételek« fogalmának *kiterjesztő értelmezése*[20] mellett szól.”[21]

50. Ezen egyértelmű elvi megállapítást ki kell egészíteni azzal, hogy az egyenlő bánásmód elvére tekintettel a Bíróság már egyértelműen körülírta a határozatlan idejű „rendes” munkaviszonytól eltérő más munkaviszonyok jellemzőit, amelyek – emlékeztetek rá – a jogalkotó kifejezett megállapítása szerint a „munkaviszonyok általános formáját” képezik.[22] Ezt oly módon tette, hogy pontosította a „munkafeltételek” kifejezés terjedelmét, jóllehet a 2008/104 irányelvtől eltérő rendelkezésekre tekintettel, de azt átfedő összefüggésekben.

51. Mivel ugyanis, amint azt már említettem, az irányelvet az Európai Unió szociálpolitikája terén fennálló jogszabályi keret kiegészítése érdekében fogadták el, figyelembe kell venni – amint azt a Bizottság javasolja[23] – a Bíróságnak a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodással kapcsolatos, a „munkafeltételek” fogalmának értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata által már megállapítottakat.[24]

52. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával kapcsolatban[25] a Bíróság már kimondta, hogy a „munkafeltételek” kifejezés alatt az adott munkaviszonyt meghatározó jogokat, jogosultságokat és kötelezettségeket kell érteni, ideértve a foglalkoztatás feltételeit és e munkaviszony megszűnésére vonatkozó feltételeket,[26] és

[20] Kiemelés tőlem.

[21] Lásd a 2020. október 14-i KG (Munkaerő kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítéletet (C 681/18, EU:C:2020:823, 54. pont), amely pont átveszi Sharpston főtanácsnok indítványának 44. pontját).

[22] Lásd: 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. pont) a 2008/104 irányelv (15) preambulumbekezdésére tekintettel.

[23] A Bizottság észrevételeinek 35. pontja.

[24] Ezt az analógia útján történő értelmezést az e rendelkezések alapjául szolgáló közös célkitűzéseken kívül a 2008/104 irányelv azonos hatálya is alátámasztja, mivel 3. cikkének (2) bekezdése értelmében azt valamennyi határozott idejű munkaviszonyra alkalmazni kell.

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

[26] Lásd: 2017. december 20-i Vega Gonza ítélet (C-158/16, EU:C:2017:1014, 34. pont).

hogy e kifejezés magában foglalja azokat a juttatásokat is, amelyeket a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie határozott idejű munkaszerződésének megszüntetése miatt. [27]

53. Ebben az értelemben úgy tűnik, hogy megerősítést nyer az a kritérium, amely szerint annak meghatározásához, hogy valamely intézkedés a „munkafeltételek" fogalma alá tartozik-e, a munkavállaló és munkáltatója közötti teljes munkaviszonyt figyelembe kell venni.

54. Továbbá e megfontolások, amint azt a Bíróság is megállapította, teljes mértékben átültethetők a munkavállalónak a munkáltatójával kötött munkaszerződésének megszűnésekor járó esetleges juttatásokra, így e rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy a „munkafeltételek" fogalma magában foglalja azt a juttatást, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie a határozott idejű munkaszerződésének megszűnésekor. [28]

55. Emellett a közelmúltban, még ha egy olyan, határozott ideig tartó munkaviszony keretében felmerülő egyéb juttatás tekintetében is, amely nem a szabadságokhoz kapcsolódik, a Bíróság megállapította, hogy „a munkavállaló és a munkáltatója között létrejött munkaszerződés megszüntetése miatt a munkavállalót megillető […] juttatás […] a »foglalkoztatási feltételeknek" az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalmába tartozik" [29].

56. Ami ezt követően a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat illeti, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásban szereplő rendelkezéseket értelmezve a Bíróság megállapította, hogy az olyan munkavállaló tekintetében, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, az őt megillető pénzbeli megváltást oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna. [30]

57. Ezt követően, ami általánosságban a ki nem vett szabadság megváltásához való jogot illeti, a Bíróság a 2003/88 irányelv [31] 7. cikke (2) bekezdésének értelmezése során pontosította, hogy „ha a munkaviszony megszűnt, és ebből következően a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség, annak megakadályozása érdekében, hogy e lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy a fizetett éves szabadságra való joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a pénzbeli megváltáshoz" [32].

58. Ennélfogva a 2008/104 irányelv 3. és 5. cikkének egymással összefüggésben értelmezett rendelkezéseit, amelyek a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elvének hatályát és terjedelmét szabályozzák, véleményem szerint tágan kell értelmezni, hivatkozva arra is, amit a Bíróság a határozott időre alkalmazott és a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozóan előírt egyenlő bánásmód elvének tartalmát jelentő „munkafeltételek" tekintetében megállapított.

[27] Lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 32. pont).

[28] Lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 28. és 30–32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[29] Lásd: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 36. pont).

[30] Lásd: 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[31] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanács irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.).

[32] Lásd: 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59. Hozzátéve, hogy még ha az atipikus vagy határozott időre alkalmazott munkavállalók védelme tekintetében ugyanazok az indokok is állnak fenn, a jogalkotó által a 2008/104 irányelvben használt kifejezések még inkább a hatékony védelemre, valamint annak elkerülésének szükségességére irányulnak, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében eltérő jogi szabályok száma növekedjen.

60. A határozott ideig tartó munkaviszonyról és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló korábbi irányelvekben szereplő előzményeitől eltérően először is arra a döntésre kell rámutatni, hogy az elvet a „hátrányos megkülönböztetés tilalma" helyett „egyenlő bánásmódként" határozzák meg; másodszor a „legalábbis olyan szintű" kifejezést használják a „nem kedvezőtlenebb" helyett az összehasonlítható személyek munkafeltételeivel való összevetést illetően; harmadszor, a munkafeltételek alkalmazási köre kifejezetten a munkajogviszony szinte valamennyi intézményére vonatkozik, amely gyakorlatilag semmilyen megszorító értelmezésnek nem hagy teret; negyedszer, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződések sajátossága miatt a teljes munkaidőben vagy határozatlan időre alkalmazott „összehasonlítható" munkavállalókkal való összevetés helyett a „feltételezett összehasonlítás" lehetőségét választották. Emiatt a kölcsönzött munkavállalók esetében mindig van lehetőség az összehasonlításra, mivel az összehasonlítást azzal a bánásmóddal kell elvégezni, amelyre a közvetlenül alkalmazott és összehasonlítható munkakörrel rendelkező munkavállaló akkor is jogosult lenne, ha az ilyen munkavállaló ténylegesen nem lenne jelen a szervezeti állományban.[33]

61. És egy utolsó, a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2), (3) és (4) bekezdésében biztosított mentességre vonatkozó megjegyzés. Az iratokból egyértelműen kitűnik, hogy a portugál jogalkotó nem élt az irányelv által biztosított azon lehetőséggel, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazási köre alóli mentességeket biztosítson. Épp ellenkezőleg, a portugál kormány észrevételeiben az olvasható, hogy a nemzeti jogszabályokban már jelen lévő bizonyos kétértelműségeket ezen irányelv átültetése szüntette meg.[34]

62. Ezzel kapcsolatban tehát csak egy rövid mellékes megjegyzésre szorítkozom: kétségeim vannak azzal kapcsolatban, hogy a ki nem vett szabadság megváltása (amely nem tekinthető „fizetésnek"[35]) a szabadsághoz való alapvető joggal való összefüggés miatt kivétel tárgyát képezheti, és mindenesetre az irányelv általános értelmének fényében meg vagyok győződve arról, hogy a közösségi jogalkotó által biztosított, az egyenlő bánásmód elve alóli bármely kivétel lehetőségét megszorítóan kell értelmezni.

63. Az elemzésből e ponton levonva a következtetéseket: a 2008/104 irányelv céljai és a határozott időre alkalmazott munkavállalók védelmére irányuló célkitűzései ezen irányelv elfogadásának környezetével és az uniós szociális jog keretébe való illeszkedésével együttesen, a szabadsághoz való jog és az ehhez kapcsolódó pénzbeli megváltások alapvető jogi jellege, a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód terén elfogadott hasonló rendelkezéseknek a Bíróság általi értelmezése valamennyien olyan elemnek minősülnek, amelyek egyértelműen „az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek" kifejezés tág értelmezése mellett szólnak, amely kifejezés magában foglalja a kölcsönzött munkavállalónak a szerződés megszűnésekor a jogviszony időtartama alatt ki nem vett szabadság megváltását is.

[33] Lásd ebben az értelemben: Zappalà, L., Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, in L. Calcaterra (szerk.), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019., 417. o.

[34] Ebben az értelemben a portugál kormány észrevételeinek 52. pontjában.

[35] Azon intézmény, amely alól bizonyos feltételek mellett a 2008/104 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján adható mentesség.

64. E juttatásokat tehát ugyanazon módszer alapján kell kiszámítani, mint a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalók esetében alkalmazott módszer, oly módon, hogy a végső számítás a ledolgozott munkaidő arányában ugyanaz legyen.

3. A kérdést előterjesztő bíróságot érintő következményekről

65. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 267. cikk által létrehozott együttműködési rendszer a tagállami bíróságok és a Bíróság feladatainak egyértelmű szétválasztásán alapul. A ténybeli ügy felvázolása és a nemzeti szabályozás értelmezése a tagállami bíróságok feladata.

66. Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a nemzeti bíróságot az uniós jog releváns értelmezésére vonatkozó valamennyi szempontról, és hogy az alapeljárás iratai, valamint az elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételek alapján útmutatást adjon a nemzeti bíróságnak a döntéshez. [36]

67. Amint az korábban kifejtésre került, a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy Portugáliában az olyan kölcsönzött munkavállalókra, akik egy adott naptári évben lépnek a kölcsönvevő vállalkozás szolgálatába, és ezen időpontot követően két vagy több naptári évig nem szüntetik meg tevékenységüket, a portugál munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében előírt különös szabályozást kell alkalmazni, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók csak a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra és a ledolgozott munkaidővel arányos, fizetett szabadságra jogosultak. Ez a számítási módszer eltér a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalók esetében előírtaktól, akikre ezzel szemben a portugál munka törvénykönyve 237–239. és 245. cikkében előírt, a fizetett szabadságok kiszámításának sokkal előnyösebb általános rendszere alkalmazandó.

68. Úgy tűnik a portugál kormány által előterjesztett észrevételek alapján, hogy a portugál munka törvénykönyve rendelkezéseinek a kérdést előterjesztő bíróság által figyelembe vettől eltérő értelmezésére van szükség. [37]

69. Nem a Bíróság feladata, hogy a nemzeti jog érdemével foglalkozzon: az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a nemzeti bíróság által közölt tényállás alapján kizárólag a Bíróság határozhat az uniós jogszabályok értelmezéséről és érvényességéről, míg kizárólag a nemzeti bíróság feladata a nemzeti jogszabályok értelmezése. [38]

70. Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróságok feladata, hogy amennyire lehetséges a nemzeti jogot az európai unió fényében értelmezzék. [39]

[36] A Bíróság elnökének 2015. január 28-i Gimnasio Deportivo San Andrés végzése (C-688/13, EU:C:2015:46, 30-32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd legutóbb például: 2019. október 3-i Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale ítélet (C-632/18, EU:C:2019:833, 48. és 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[37] Amint arra a jogi értékelésem előzetes megjegyzéseiben már rámutattam, úgy tűnik, hogy a portugál kormány azon rendszertani értelmezést támogatja, amely szerint a portugál munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem az ezt követő 237. és azt követő cikkekben foglalt rendelkezések alóli kivételt jelenti, hanem azt azokkal együttesen értelmezve úgy kell érteni, hogy elkerülhető legyen a kölcsönvevő vállalkozás által kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti bármilyen hátrányos megkülönböztetés.

[38] Lásd különösen: 2021. június 10-i Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) ítélet (C-303/20, EU:C:2021:479, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[39] Lásd: 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278, 32. pont); 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. pont), Rayonna prokuratura Lom ítélet (C-467/18, EU:C:2019:765, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

71. Az összhangban álló értelmezés elve arra kötelezi a nemzeti hatóságokat, hogy hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a nemzeti jog egészét figyelembe véve és a nemzeti jogban elismert értelmezési módszereket alkalmazva biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését, valamint hogy annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.

72. Ezen elvnek mindazonáltal vannak bizonyos korlátai. Közelebbről az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az uniós jog tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául.

73. Ezenkívül, amint azt korábban már kiemeltem, a Bíróság nem helyettesítheti a nemzeti bíróság által a nemzeti jog oly módon történő értelmezésének lehetőségére vonatkozóan elvégzett értékelését, hogy az megfeleljen az uniós jog által előírtaknak.

74. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy Portugáliában a kölcsönzött munkavállalókra a kölcsönvevő vállalkozás által való kikölcsönzésük során legalább ugyanolyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkoznak-e, mint amelyeket akkor alkalmaztak volna velük szemben, ha a kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül alkalmazta volna őket. [40]

75. A nemzeti bíróságnak tehát meg kell vizsgálnia, hogy – amint azt a portugál kormány állítja – a munka törvénykönyve 185. cikkének (6) bekezdésében előírt különös szabály ellenére a kölcsönzött munkavállalókra a munka törvénykönyvének 237–239. és 245. cikkében előírt általános szabályozást kell-e alkalmazni a szerződés megszűnése esetén járó szabadság és az annak megváltása kiszámítását illetően. Ebben az esetben e bíróság nem tekintheti úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalókra kedvezőtlenebb alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkoznak, mint amelyek akkor lennének alkalmazandók velük szemben, ha e vállalkozás ugyanazon munkakör betöltésére közvetlenül alkalmazná őket, és így nem állapítható meg a 2008/104 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének megsértése.

IV. Végkövetkeztetés

76. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontjával és 5. cikkének (1) bekezdésével ellentétes azon tagállami jogszabályi rendelkezés, amely előírja, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozásnál ledolgozott munkaidővel arányosan jogosult fizetett szabadságra és szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra, ha a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott és ugyanazon időszakban ugyanazt az álláshelyet betöltő munkavállaló tekintetében egy olyan eltérő szabályozást kell alkalmazni, amely e munkavállaló számára hosszabb időtartamú fizetett szabadságot és magasabb összegű, szabadság idejére járó rendkívüli juttatást biztosít. Az egyenlő bánásmód elve ugyanis a munkaviszony megszűnésekor megszerzett és ki nem vett szabadság megváltásának intézménye tekintetében is azt követeli meg, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő vállalkozásnál történő munkavégzés időtartama alatt ugyanolyan bánásmódban részesüljön, mint amely az ugyanolyan munkakört betöltő, a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókra vonatkozna.

[40] Lásd analógia útján: 2017. december 20-i Vega Gonzalez ítélet (C-158/16, EU:C:2017:1014, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).