

Anonimizált változat

Fordítás

C-426/20 – 1

C-426/20. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2020. szeptember 10.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugália)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. július 15.

Felperesek:

GD

ES

Alperes:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(bragai kerületi bíróság)

Juízo do Trabalho de Barcelos — Juiz 2

(barcelosi munkaügyi bíróság, második tanács)

[omissis]

3190/19.5T8BCL. sz. ügy

Rendes eljárás keretében elbírálendő kereset

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A jelen ügyben a felperesek azt kérik, hogy a bíróság kötelezze az alperest azon összegek megfizetésére, amelyek állításuk szerint az alperes számára munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződések alapján történő munkavégzés időtartama alatt, fizetett szabadság és szabadság idejére járó rendkívüli juttatás címén váltak esedékessé és nem kapták meg.

Az alábbi helyzetben:

– GD felperes 2017. október 29-én munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötött az alperessel és 2019. október 28-ig kikölcsönözték őt az *Inoveplástica — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* társaság számára.

– ES felperes 2017. október 9-én munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződést kötött az alperessel és 2019. október 8-ig kikölcsönözték őt az *Inoveplástica — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* társaság számára.

*

A felek közötti vita a Código do Trabalho (a munka törvénykönyve) szabályain alapszik, amelyekre a vonatkozó álláspontjuk alátámasztására hivatkoznak.

*

A felperesek azt állítják, hogy minden év (2018-ban és 2019-ben) január 1-jén huszonkét nap szabadság járt számukra, 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.

A felperesek (a 2009. február 12-i 7/2009. sz. törvénnyel elfogadott) munka törvénykönyvének 237., 238., 239. és 245. cikkében foglalt, a szabadságra vonatkozó általános szabályozásra alapították kérelmeiket, amely rendelkezések a következőképpen szólnak:

„X. ALSZAKASZ [eredeti 2. o.]

A szabadság

237. cikk

Szabadsághoz való jog

(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, de nem függ a munkavégzés alaposágától vagy eredményességétől.*

[...]

238. cikk

A szabadság időtartama

(1) *Az éves szabadság legalább huszonnégy munkanap.*

[...]

239. cikk

A szabadság időtartama egyedi esetekben

(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 aktusba foglalt rendelkezések sérelme nélkül – nem eredményezheti több mint 30 munkanapnak megfelelő szabadság kiadását ugyanabban a naptári évben.*

[...]

245. cikk

A munkaszerződés megszűnésének a szabadsághoz való jogra gyakorolt hatásai

(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 figyelembe vételével kell kiszámítani. [eredeti 3. o.]*

(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.”*

E szabályoknak a vonatkozó esetekre való alkalmazásával a felperesek a következő fizetett szabadságnapokra (és az ennek megfelelő, szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra) jogosultak:

- 2017-ben 4 nap szabadság (a szerződés időtartama két teljes hónap) (a 239. cikk (1) bekezdése);
- 2018. január 1-jétől 22 nap szabadság (a 237. cikk 1. bekezdése és a 238. cikk (1) bekezdése);
- 2019. január 1-jétől 22 nap szabadság (a 237. cikk 1. bekezdése és a 238. cikk (1) bekezdése);
- GD felperes esetében 19 nap (22/365 x 301) és ES felperes esetében 17 nap (22/365 x 281) (a 2019. évi munkaidejével arányos szabadságok) (a 245. cikk (1) bekezdésének b) pontja).

*

Az alperes azt állítja, hogy minden egyes felperes kizárólag a vonatkozó szerződésük időtartamával arányos, fizetett szabadságra (és az ennek megfelelő, szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra) jogosult.

Ez az álláspont a munka törvénykönyve 185. cikke (6) bekezdésének szövegén alapszik, amely a következőképpen rendelkezik:

„V. ALCSOPORT

A kölcsönzött munkavállalók munkavégzésére vonatkozó szabályozás

185. cikk

A kölcsönzött munkavállalók munkafeltételei

[...]

(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.

[...]"

A 238. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett e rendelkezés alkalmazásával a felperesek egyenként negyvennégy nap szabadságra jogosultak az adott szerződésük összesen két éves időtartama (22 x 2) alapján. **[eredeti 4. o.]**

*

Az alperes által hivatkozott 185. cikk a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzésére vonatkozó szerződésekre alkalmazandó különös szabály, és ennél fogva elsőbbséget élvez az általában a munkaszerződésekre vonatkozóan megállapított általános szabályozással szemben. Figyelemmel a munka törvénykönyvének szerkezetében elfoglalt helyére és szó szerinti szövegére, ebből az következik, hogy a jogalkotó szándéka az volt, hogy kizárja az általában a munkaszerződések tekintetében előírt, a szabadságra vonatkozó általános szabályozás alkalmazását egy olyan rendelkezéssel, hogy a kölcsönzött munkavállalók mindenképpen csak a kölcsönvevő vállalkozásnál ledolgozott munkaidő arányában jogosultak fizetett szabadságra és az ennek megfelelő, szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra.

*

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, 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”*, míg az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja értelmében az *„alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket”* úgy kell érteni, hogy azok a *„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 (a kiemelés tölem).*

A portugál kormány által az Európai Bizottságnak megküldött információk (amely a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104> címen érhető el) szerint a nemzeti jogalkotó ezt az irányelvet éppen a munka törvénykönyvével és a 2009. szeptember 25-i 260/2009. sz. rendkívüli törvényerejű rendelettel ültette át.

*

Így tehát 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: az említett 245. cikk (3) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján e munkavállalók ugyanolyan helyzetben vannak, mint az azonos álláshelyet betöltő és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott **[eredeti 5. o.]** munkavállalók, mivel e munkavállalók kizárólag a munkaszerződésük időtartamával arányosan jogosultak a fizetett szabadságra és a szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra.

*

Egyéb esetekben azonban, ha a kölcsönzött munkavállaló egy adott naptári évben elkezd dolgozni a kölcsönvevő vállalkozásnál, és ez utóbbinál két vagy több naptári évet követően hagyja abba tevékenységét, helyzete eltér annak a munkavállalónak a helyzetétől, akit a kölcsönvevő vállalkozás közvetlenül alkalmazott, és aki azonos álláshelyet tölt be. Ilyen, a jelen ügy tárgyát képezőhöz hasonló esetekben 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. Konkrétan a jelen ügyben minden egyes felperes negyvennégy nap fizetett szabadságra és szabadság idejére járó rendkívüli juttatásra jogosult, míg a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott és ugyanazon időszakban pontosan ugyanazt az álláshelyet betöltő munkavállaló (GD felperes esetében) hatvanhét nap, illetve (ES felperes esetében) hatvanöt nap szabadságra jogosult.

*

A munka törvénykönyve 185. cikke (6) bekezdésének alkalmazásából következő ilyen helyzet szöges ellentétben áll a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdése f) pontjának és 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseivel.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke értelmében az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel előzetes döntés meghozatalára az uniós intézmények, szervek vagy hivatalok jogi aktusainak értelmezése kérdésében.

A jelen eljárásban nincs helye rendes jogorvoslatnak az elfogadott határozattal szemben (a Código de Processo Civil [polgári perrendtartás] 629. cikkének (1) bekezdése és a Código de Processo do Trabalho [a munkajogi eljárás törvénykönyve] 79. cikke, mind a kettő ellenkező értelemben), így a jelen bíróság köteles az ügyet a Bíróság elé utalni.

A bíróság felhívta a feleket arra, hogy foglaljanak állást az eljárás felfüggesztéséről, amit egyikük sem ellenzett. **[eredeti 6. o.]**

Az alperes a jelen határozattal egyidejűleg a Bíróság elé terjesztett kérelemben foglaltak szerint nyilatkozott az ügy érdeméről, anélkül, hogy ez érintené azon jogát, hogy a Bíróság eljárási szabályzata (az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* 2012. június 29-én közzétették, HL 2012. L 265., 1. o.) 96. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján észrevételeket terjeszthessen az említett Bíróság elé.

*

E körülmények között és a fenti megállapítások összességére tekintettel:

- a) **A bíróság a polgári perrendtartás 269. cikke (1) bekezdésének c) pontjában foglalt rendelkezés alapján, az Európai Unió Bíróságának az alább előterjesztett kérdésben történő határozathozataláig a jelen eljárás felfüggesztéséről határoz.**
- b) **A bíróság úgy határoz, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordul az Európai Unió Bíróságához az alábbi kérdés előterjesztésével:**

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?

*

Tanúsítom e határozatot, a felek beadványait és az általuk (az alapeljárásban és külön eljárásban) benyújtott dokumentumokat, valamint az alperes korábbi kérelmét, és az Európai Unió Bírósága számára ezt ajánlott levélben megküldöm.

*

[omissis] [eredeti 7. o.]

*

A jelen határozatot mind a két féllel közölni kell.

*

Barcelos, 2020. július 15.

[omissis]

*

bíró

Filipe César Marques

MUNKADOKUMENTUM