



200/22. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2022. december 15.

A Bíróság ítélete a C-311/21. sz. ügyben | TimePartner Personalmanagement

Az olyan kollektív szerződésnek, amely a kölcsönzött munkavállalók díjazását a közvetlenül felvett munkavállalóhoz képest csökkenti, kompenzációs előnyökről kell rendelkeznie

Az ilyen kollektív szerződés hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell, hogy képezhesse

2017 januárja és áprilisa között a TimePartner Personalmanagement GmbH munkaerő-kölcsönző vállalkozás határozott idejű munkaszerződés alapján kölcsönzött munkavállalóként alkalmazta CM-et. Alkalmazása keretében CM-et mint rendeléskezelőt egy kiskereskedelmi ágazatban működő kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátották.

E munkáért CM bruttó 9,23 eurós órabért kapott a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó, azon két szakszervezet között létrejött kollektív szerződésnek megfelelően, amelyeknek a TimePartner Personalmanagement GmbH, illetve CM a tagjai voltak.

E kollektív szerződés eltért az egyenlő bánásmód német jogban¹ elismert elvétől, amennyiben a kölcsönzött munkavállalók esetében alacsonyabb díjazást írt elő a bajorországi (Németország) kiskereskedelmi ágazat munkavállalóira vonatkozó kollektív szerződés feltételei alapján a kölcsönvevő vállalkozás munkavállalóinak biztosított 13,64 eurós bruttó órabérről.

CM az Arbeitsgericht Würzburg (würzburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt indított keresetével 1296,72 euró kiegészítő díjazást követel, amely összeg a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül felvett, összehasonlítható munkavállalók bére közötti különbségnek felel meg. CM e vonatkozásban a kölcsönzött munkavállalók tekintetében alkalmazandó egyenlő bánásmód 2008/104 irányelv² 5. cikkében foglalt elvnek megsértésére hivatkozott. E kereset első fokon és fellebbezés keretében történt elutasítását követően CM felülvizsgálat iránti kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) előtt, amely e rendelkezés értelmezése tárgyában öt kérdést terjeszt a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából.

A Bíróság meghatározza azokat a feltételeket, amelyeket egy szociális partnerek által kötött kollektív szerződésnek teljesítenie kell ahhoz, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében³ foglaltak szerint eltérhessen a

¹ A 2017 januárja és márciusa közötti időszak tekintetében az 1995. február 3-i Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény; BGBl. 1995. I, 158. o.) 2017. március 31-ig hatályos változata 10. §-a (4) bekezdésének első mondatában, 2017 áprilisa tekintetében pedig ugyanezen törvény 2017. április 1-jétől alkalmazandó változata 8. §-ának (1) bekezdésében.

² A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.).

³ E (3) bekezdés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy lehetőséget biztosítsanak a szociális partnereknek 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 eltérő szabályokat állapítanak meg.

kölcsönzött munkavállalók tekintetében alkalmazott egyenlő bánásmód elve alól. A Bíróság meghatározza többek között „a kölcsönzött munkavállalók általános védelme” fogalmának terjedelmét, amelyet a kollektív szerződéseknek e rendelkezés értelmében biztosítaniuk kell, és kritériumokat nyújt annak értékeléséhez, hogy ezen általános védelmet ténylegesen biztosították-e. A Bíróság azt is megállapítja, hogy az ilyen kollektív szerződések hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell, hogy képezhessék.

A Bíróság álláspontja

A Bíróság, miután emlékeztetett a 2008/104 irányelv kettős céljára, amely a kölcsönzött munkavállalók védelmének és a munkaerőpiacok különbözősége tiszteletben tartásának biztosítására irányul, pontosítja, hogy ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmára való hivatkozással nem követeli meg, hogy a kölcsönzött munkavállalók sajátos védelmi szintjét figyelembe vegyék, amely meghaladja azt a szintet, amelyet általában a munkavállalók számára a nemzeti jog és az uniós jog az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében meghatároz.

Azonban ha a szociális partnerek kollektív szerződés útján megengedik az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek terén a kölcsönzött munkavállalók hátrányára alkalmazott eltérő bánásmódot, e kollektív szerződésnek az érintett kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása érdekében az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek⁴ terén ellentételezéseként olyan előnyöket kell biztosítani a munkavállalók számára, amelyek kompenzálják az általuk elszenvedett eltérő bánásmódot.

A kölcsönzött munkavállalók általános védelme ugyanis szükségszerűen csökkenne, ha az ilyen kollektív szerződés e munkavállalók tekintetében az említett alapvető feltételek közül egyet vagy többet mérsékelne.

Egyébiránt a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében foglalt, eltérést engedő rendelkezés értelmében a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló kötelezettség tiszteletben tartását konkrétan kell értékelni, összevetve egy adott munkakör tekintetében a kölcsönvevő vállalkozás által közvetlenül alkalmazott munkavállalókra alkalmazott alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazott feltételekkel, hogy ekként **meg lehessen határozni, hogy az említett alapvető feltételek tekintetében nyújtott kompenzációs előnyök lehetővé teszik-e e az elszenvedett eltérő bánásmód hatásainak ellensúlyozását.**

A kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítására irányuló e kötelezettség nem követeli meg, hogy az érintett kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző vállalkozás között határozatlan idejű munkaszerződés álljon fenn, tekintettel arra, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése minden kölcsönzött munkavállaló tekintetében lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvétől való eltérést, függetlenül attól, hogy a munkaerő-kölcsönző vállalkozással kötött munkaszerződésük határozott vagy határozatlan idejű-e.

Ezenkívül az említett kötelezettség értelmében a tagállamoknak nem kell részletesen meghatározniuk azokat a feltételeket és kritériumokat, amelyeknek a kollektív szerződéseknek meg kell felelniük.

Mindemellett a szociális partnereknek, noha széles mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek a kollektív szerződések tárgyalása és megkötése során, általánosságban az uniós jogot és különösen a 2008/104 irányelvet tiszteletben tartva kell eljárniuk.

Így, bár ezen irányelv rendelkezései nem írják elő a tagállamok számára, hogy az annak 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett, a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét biztosító, meghatározott szabályozást fogadjanak el, **a tagállamoknak, beleértve a bíróságaikat is, gondoskodniuk kell arról, hogy az alapvető munkafeltételek és a munkaerő kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó eltérő bánásmódot engedélyező**

⁴ Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja határozza meg. Ezek a munkaidő hosszára, a túlmunkára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságokra, a munkaszüneti napokra és a fizetésre vonatkoznak.

kollektív szerződések biztosítsák többek között kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

Ennélfogva e kollektív szerződések hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell, hogy képezhessék annak ellenőrzése érdekében, hogy a szociális partnerek tiszteletben tartották-e az e védelem biztosítására vonatkozó kötelezettségüket.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege és összefoglalása](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Kövesse a híreket!

