

C-311/21. sz. ügy

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás**

A benyújtás napja:

2021. május 18.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Bundesarbeitsgericht (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. december 16.

Felperes, fellebbező és felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:

CM

Alperes és ellenérdekű fél a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban:

TimePartner Personalmanagement GmbH

Az alapeljárás tárgya

Munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, kollektív szerződések, az egyenlő bánásmód elve

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) Hogyan kell meghatározni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő „a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” fogalmát, illetve többet foglal-e magában ez a fogalom annál a védelemnél, amelyet a nemzeti és az uniós jog valamennyi munkavállaló tekintetében kötelező jelleggel előír?

2) Milyen feltételeknek és kritériumoknak kell teljesülniük annak megállapításához, hogy valamely kollektív szerződésben a 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében rögzített egyenlő bánásmód elvétől eltérő szabályok megállapítására a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került sor?

a) Az általános védelem tiszteletben tartását kell-e – elvontan – vizsgálni a kollektív szerződés hatálya alá tartozó kölcsönzött munkavállalók kollektív szerződési munkafeltételei alapján, vagy a kollektív szerződési és azon munkafeltételeket összehasonlító, értékelő vizsgálatot kell végezni, amelyek azon vállalkozásban állnak fenn, amelynek a kölcsönzött munkavállalókat kikölcsönzik (kölcsönvevő)?

b) Az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés esetében megköveteli-e az általános védelemnek a 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében előírt tiszteletben tartása, hogy a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállalók között határozatlan idejű munkaviszony álljon fenn?

3) Elő kell-e írnia a nemzeti jogalkotónak a szociális partnerek számára a kölcsönzött munkavállalók általános védelme 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett tiszteletben tartásának feltételeit és kritériumait, ha a nemzeti jogalkotó lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód követelményétől eltérő szabályokat állapítanak meg, és a nemzeti kollektív szerződési rendszer olyan követelményeket ír elő, amelyek alapján a szociális partnerek érdekei közötti észszerű egyensúly megteremtése várható (a kollektív szerződések helyességére vonatkozó garancia)?

4) A harmadik kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

a) Biztosítják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének a 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett tiszteletben tartását az olyan jogszabályok, amelyek – mint az Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény) 2017. április 1-jétől hatályos változata - a következőket írják elő: a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó bérminimum; az ugyanazon kölcsönvevőnek történő kikölcsönzés maximális időtartama; az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozása; az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződési szabályozás alkalmazhatatlansága olyan kölcsönzött munkavállalók esetében, akik a kölcsönvevőnek történő kikölcsönzést megelőző utolsó hat hónapban kiléptek a kölcsönvevőtől vagy a kölcsönvevővel az Aktiengesetz (a részvénytársaságokról szóló törvény) 18. §-a értelmében vett vállalkozáscsoportot képező munkáltatótól; valamint a kölcsönvevő arra vonatkozó kötelezettsége, hogy főszabály szerint a saját állandó munkavállalóira vonatkozó feltételekkel azonos feltételek mellett biztosítson hozzáférést a

kölcsönzött munkavállaló számára a közösségi létesítményekhez vagy szolgáltatásokhoz (különösen például a gyermekfelügyeleti létesítményekhez, a közétkeztetéshez és a közlekedési eszközökhöz)?

b) Az e kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Ez a helyzet áll-e fenn akkor is, ha a vonatkozó jogszabályok a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény 2017. március 31-ig hatályos változatához hasonlóan nem írják elő az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozását, és nem pontosítják időbeli szempontból azt a követelményt, hogy a kikölcsönzés csak „ideiglenes” lehet?

5) A harmadik kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

A 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód elvétől eltérő, kollektív szerződésekkel megállapított szabályok esetében korlátozás nélkül felülvizsgálhatják-e a nemzeti bíróságok e kollektív szerződéseket abból a szempontból, hogy az eltérésekre a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került-e sor, vagy az Alapjogi Charta 28. cikke és/vagy a 2008/104/EK irányelv (19) preambulumbekkezdésében „a szociális partnerek autonómiájá[ra]” való hivatkozás azt követeli meg, hogy a szociális partnerek a bíróság által csak korlátozottan felülvizsgálható mérlegelési mozgástérrel rendelkezzenek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása tekintetében, és – ha igen –, meddig terjed ez a mozgástér?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, különösen az 5. cikk

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, különösen a 28. cikk

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye), különösen a 9. cikk

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény, a továbbiakban: AÜG), különösen a 3a., 8., 9. és 10. § 2017. március 31-ig hatályos változata, valamint a 8. § 2017. április 1-jétől hatályos változata

Tarifvertragsgesetz (a kollektív szerződésekről szóló törvény, a továbbiakban: TVG), különösen a 3., 4. és 4a. §

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (az általános minimálbérről szóló törvény), különösen az 1. §

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 A felek közötti vita tárgyát a 2017 januárjától áprilisáig terjedő időszakra járó további díjazás képezi a kölcsönzött munkavállalókkal a munkabér tekintetében való egyenlő bánásmódra („equal pay”) tekintettel. Az említett időszakban a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felet az üzletszerűen munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ellenérdekű fél határozott idejű munkaszerződés alapján kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatta. A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felet egy kiskereskedelmi vállalkozásnak kölcsönözték ki, és legutóbb bruttó 9,23 euró órabérben részesült. A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (a szolgáltatói szektor egységes munkavállalói érdekképviselői szervezete, a továbbiakban: ver.di), az alperes pedig az Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó német vállalkozások érdekképviselői szervezete, a továbbiakban: iGZ e. V.) tagja. Az iGZ e. V. kollektív keretszerződéseket, a díjazási keretrendszerre és a díjazásra vonatkozó kollektív szerződéseket kötött a Deutscher Gewerkschaftsbund (a német szakszervezetek szövetsége, a továbbiakban: DGB) több szakszervezetével – köztük a ver.di-vel –, amelyek az AÜG 8. §-ának (1) bekezdésében és az AÜG korábbi változata 10. §-a (4) bekezdésének első mondatában rögzített egyenlő bánásmód elvétől való eltérést, különösen a kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalóinak díjazásánál alacsonyabb díjazást írnak elő. Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) elutasította a keresetet. A Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél fellebbezését. Felülvizsgálati kérelmében a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél továbbra is fenntartja keresetét, az ellenérdekű fél pedig a felülvizsgálati kérelem elutasítását kéri.

Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei

- 2 Keresetében a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél a saját díjazása és a kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalóinak fizetett díjazás közötti különbözetként 1296,72 euró megfizetését követelte az ellenérdekű féltől. A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél véleménye szerint az AÜG kollektív szerződés útján eltérést engedő szabályozása és a munkaviszonyára alkalmazandó kollektív szerződések nem egyeztethetők össze a 2008/104 irányelv 5. cikkével. A kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalói a kiskereskedelmi ágazatban foglalkoztatott munkavállalók bérezésére vonatkozó kollektív szerződés szerint részesülnek díjazásban, és a vitatott időszakban bruttó 13,64 euró órabért kerestek. Az ellenérdekű fél a kereset elutasítását kérte, és úgy vélte, hogy a kollektív szerződés mindkét félre kötelező

rendelkezései alapján csak a kölcsönzött munkavállalók tekintetében előírt kollektív szerződési díjazást kell fizetnie.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása

- 3 Az AÜG főszabály szerint arra kötelezi a munkaerő-kölcsönzőt, hogy ugyanakkora munkabért fizessen a kölcsönzött munkavállalóknak, mint amekkora munkabért a kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalói kapnak. Az AÜG lehetővé teszi az eltérést az egyenlő bánásmód e követelményétől kollektív szerződés útján, feltéve, hogy a kollektív szerződés nem ír elő az AÜG 3a. §-ának (2) bekezdése alapján miniszteri rendeletben megállapított minimálórabéreknél alacsonyabb órabért (az AÜG 8. §-a (2) bekezdésének első mondata, az AÜG korábbi változata 9. §-a 2. pontjának második tagmondata). A munkaerő-kölcsönzőnek tehát csak a kollektív szerződésben meghatározott munkabért kell a kölcsönzött munkavállalóknak nyújtania (az AÜG 8. §-a (2) bekezdésének második mondata, az AÜG régi változata 10. §-a (4) bekezdésének második mondata). A kölcsönvevő csak akkor köteles a kölcsönzött munkavállalónak minden munkaóráért a kölcsönvevőnél a kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalójának egy munkaóráért járó munkabért nyújtani, ha a kollektív szerződésben meghatározott munkabér alacsonyabb az AÜG 3a. §-ának (2) bekezdése alapján megállapított minimálbéreknél (az AÜG 8. §-a (2) bekezdésének negyedik mondata, az AÜG korábbi változata 10. §-a (4) bekezdésének harmadik mondata).
- 4 Ez alapján a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél az equal payre tekintettel nem kérhet további díjazást a kölcsönvevőnek történt kikölcsönzésének időtartamára. Keresete megalapozatlan lenne, felülvizsgálati kérelmét pedig el kellene utasítani. A kollektív szerződésekre vonatkozó német jog szerint a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő félre és az ellenérdekű félre a kollektív szerződést megkötő szervezetekben betöltött tagságuk miatt közvetlenül és kötelező jelleggel vonatkoznak az említett szervezetek által a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozóan megkötött kollektív szerződések (a TVG 3. §-ának (1) bekezdése és 4. §-ának (1) bekezdése). Ezek az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződések – legalábbis amennyiben azokat munkavállalói oldalról a ver.di kötötte meg – érvényesek.
- 5 A munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó, a munkaviszonyra alkalmazandó kollektív szerződések felei, tehát az iGZ e. V. és a DGB tagszakszervezetei – köztük a ver.di – rendelkeznek kollektívszerződés-kötési képességgel. Az iGZ e. V. és a ver.di jogosult a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződések megkötésére. A jelen ügyben elegendő, hogy az iGZ e. V. és a ver.di között létrejött, a felek munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyára irányadó kollektív szerződések érvényesek, mert a ver.di jogosult az üzletszerű munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó kollektív szerződéseket kötni.

- 6 Az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződésekben meghatározott munkabérek nem alacsonyabbak az AÜG 3a. §-ának (2) bekezdése alapján miniszteri rendeletben megállapított minimálórabéreknél (lásd az AÜG 8. §-a (1) bekezdésének első mondatát és az AÜG régi változata 9. §-a 2. pontjának második tagmondatát). A vitatott időszakban nem léteztek ilyen minimálórabérek. A 2016. december 31-én hatályát vesztt Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (a munkaerő-kölcsönzés terén érvényes bérminimumról szóló második rendelet) legutóbb bruttó 9,00 euró minimálórabért írt elő. A 2017. június 1-jén hatályba lépett Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (a munkaerő-kölcsönzés terén érvényes bérminimumról szóló harmadik rendelet) az említett időponttól kezdve bruttó 9,23 euró minimálórabért állapított meg. Egyik minimumnál sem voltak alacsonyabbak a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra és a vitatott időszakra irányadó, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés díjazására vonatkozó kollektív szerződés 2016. november 30-i változatában meghatározott munkabérek.
- 7 Ha az egyenlő bánásmód elvétől kollektív szerződés útján való eltérésre vonatkozó nemzeti szabályozás – amint arra a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél hivatkozik – nem lenne összeegyeztethető az uniós joggal, a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felet további díjazás illetheti meg az equal payre tekintettel a kölcsönvevőnek történt kikölcsönzésének időtartamára – amennyiben 2017 januárja és februárja tekintetében nem szűnt meg az esetleges jogosultság a munkaszerződésben meghatározott jogvesztő határidő miatt –, és így keresete legalább részben megalapozott, és felülvizsgálati kérelmének ennyiben helyt kell adni.
- 8 Ha az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés nem érvényes, az ellenérdekű fél köteles a kölcsönvevőnek történt kikölcsönzés időtartamára a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő félnek azt a munkabért nyújtani, amelyben a kölcsönvevő összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalója a vitatott időszakban részesült. A nemzeti értelmezés szerint a kölcsönzött munkavállaló egyenlő munkabérhez való joga a díjazásra vonatkozó szerződéses megállapodást korrigáló, jogszabály által biztosított díjazáshoz való jog, amely a kikölcsönzéskeletkezik, és a kikölcsönzés ideje alatt áll fenn.
- 9 Az egyenlő munkabérhez való jog mértékét illetően a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél kifejtette, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalók a vitatott időszakban ugyanazért a tevékenységért bruttó 13,64 euró órabért kaptak. Ha az ellenérdekű fél nem térhet el az egyenlő bánásmód elvétől, akkor az AÜG 8. §-a (1) bekezdésének első mondata, valamint az AÜG korábbi változata 10. §-a (4) bekezdésének első és negyedik mondata alapján köteles utólag megfizetni a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő félnek megfelelő különbözetet az e fél által a kölcsönvevőnél ledolgozott munkaórák után.
- 10 Ha az ellenérdekű fél nem térhet el az egyenlő bánásmód elvétől, akkor bizonyítást kell lefolytatni egy új fellebbezési eljárásban. Ez azonban csak a

további díjazás összegét érinti. A kereset megalapozottsága alapvetően a különösen a 2008/104 irányelv 5. cikke (3) bekezdésének értelmezésére irányuló, kizárólag a Bíróság által tisztázható kérdésektől függ. E kérdések ennél fogva relevánsak.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések indokolása

Az első kérdésről

- 11 A 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése, amely alapján a nemzeti jogalkotó elfogadta az egyenlő bánásmód elvétől kollektív szerződések útján való eltérésre vonatkozó nemzeti szabályozást, lehetővé teszi a szociális partnerek számára, hogy „a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett” eltérjenek az irányelv 5. cikkének (1) bekezdésében említett alapvető munka- és foglalkoztatási feltételektől. Az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát a 2008/104 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének f) pontja határozza meg. Nem derül ki az irányelvből, hogy milyen feltételek mellett tekinthető úgy, hogy a munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében kellőképpen tiszteletben tartották a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. E tekintetben különösen az a kérdés merül fel, hogy „a munkavállalók általános védelmét” egyenértékűnek kell-e tekinteni azzal a védelemmel, amelyet a nemzeti jog és az uniós jog főszabály szerint valamennyi – akár állandó, akár kölcsönzött – munkavállaló tekintetében kötelező jelleggel előír (például felmondással szembeni védelem, anyaságvédelem, minimálbér, bizonyos esetekben a díjazás továbbfolyósítása, munkaidő-védelem, a munkaszerződés időtartamának korlátozásával kapcsolatos különleges követelmények, a súlyos fogyatékossággal élő munkavállalók védelme stb.), vagy az irányelv többet foglal magában „a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének szintjével”, például kifejezetten a kölcsönzött munkavállalók különleges védelmére irányul.

A második kérdésről

- 12 Ha a szociális partnerek a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében a 2008/104 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében vett egyenlő bánásmód elvétől eltérő szabályokat megállapító kollektív szerződéseket kötnek, tisztázni kell, hogy milyen feltételeknek és kritériumoknak kell teljesülniük annak megállapításához, hogy az egyenlő bánásmód elvétől való eltérésre a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett került sor.
- 13 E tekintetben felmerül egyrészt a mérce kérdése. Kizárólag a kölcsönzött munkavállalók kollektív szerződéssel szabályozott munkafeltételeit kell-e alapul venni, és azt kell-e vizsgálni, hogy e feltételek tiszteletben tartják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét – akárhogy is jelenjen az meg? Vagy annak értékelése során, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének

tiszteletben tartása mellett került-e sor az egyenlő bánásmód elvétől kollektív szerződés útján való eltérésre, értékelő vizsgálat keretében azokat az (alapvető) munkafeltételeket is figyelembe kell venni, amelyek a kölcsönvevő vállalkozásnál az állandó munkavállalókra, tehát a közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás által ugyanarra az álláshelyre felvett munkavállalókra vonatkoznak?

- 14 A 2008/104 irányelv (15) preambulumbekkezdése értelmében a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája, és az „különleges védelmet” nyújt. Ezért felmerül a kérdés, hogy azt is megköveteli-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett tiszteletben tartása, hogy – az irányelv 5. cikkének (2) bekezdésében előírtakhoz hasonlóan – az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérésre csak akkor legyen lehetőség, ha a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállalók között határozatlan idejű munkaviszony áll fenn, vagy az eltérés a határozott idejű munkaviszonyokban is lehetséges. Az utóbbi mellett szólhat, hogy a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése e cikk (2) bekezdésétől eltérően nem tartalmaz a határozatlan idejű munkaviszonyokra való korlátozást, és további szabályként az általános védelem tiszteletben tartását is előírja.

A harmadik kérdésről

- 15 A német jogalkotó az AÜG-ben élt az egyenlő bánásmód elvétől való eltérésnek a 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében biztosított lehetőségével. Magából az irányelvből annak (19) preambulumbekkezdésére – amely szerint az irányelv nem érinti a szociális partnerek autonómiáját – tekintettel sem derül ki, hogy a nemzeti jogalkotónak ilyen esetben elő kell-e írnia a szociális partnerek számára a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés esetén történő tiszteletben tartására vonatkozó feltételeket és kritériumokat, vagy a szociális partnerek feladata, hogy a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződések megkötésekor gondoskodjanak a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartásáról.
- 16 Az utóbbi figyelembe venné a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekkezdését, amely szerint az irányelv nem érinti sem a szociális partnerek autonómiáját, sem a szociális partnerek közötti kapcsolatokat, beleértve azt a jogot, hogy a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – a hatályos közösségi jogszabályok tiszteletben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek. Ezt a jogot ezenfelül a Charta 28. cikke is védi. Ez az értelmezés megfelel a német alkotmányjognak és a kollektív szerződésekre vonatkozó német jognak. Eszerint a szociális partnerek mint az alapvető jogok önálló jogosultjai normaalkotásuk során tág szabályozási mozgástérrel rendelkeznek az alaptörvény 9. cikkének (3) bekezdése által védett kollektív tárgyalásokra vonatkozó autonómia alapján. Ezenkívül mérlegelési jogkör illeti meg őket a ténybeli körülmények, az érintett érdekek és a szabályozás következményeinek értékelését illetően is. A

szabályozás tartalmának meghatározása tekintetében is mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek. A német munkajog alapján a kollektív szerződések esetében főszabály szerint azok megalapozottsága biztosított.

- 17 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) magas követelményeket támaszt a munkavállalói szervezetek kollektív szerződés-kötési képességével szemben, és megakadályozta, hogy a munkáltatói oldalhoz közeli munkavállalói szervezetek segítségével visszaéljenek az egyenlő bánásmód elvétől kollektív szerződés útján való eltéréssel. Ennélfogva jelenleg gyakorlatilag lényegében csak a Deutscher Gewerkschaftsbundba tömörült szakszervezetek jöhetnek szóba a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés ágazatának szociális partnereiként. E szervezetek jogérvényesítési képességét a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezetségi foka sem befolyásolja hátrányosan, hanem a kölcsönvevők inkább éppen rájuk vannak utalva az egyenlő bánásmód elvétől való eltérést illetően.

A negyedik kérdésről

- 18 Ha a Bíróság igenlő választ ad a harmadik kérdésre, felmerül a kérdés, hogy a német jogalkotó megfelelően gondoskodott-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartásáról azzal, hogy az AÜG 2017. április 1-jétől hatályos változatában az egyenlő bánásmód elvétől kollektív szerződések útján való eltérést korlátozó szabályozást fogadott el. Az AÜG jelenlegi változatában az 1. § (1b) bekezdése (az ugyanazon kölcsönvevőnek történő kikölcsönzés 18 hónapos maximális időtartama), a 8. § (2) bekezdésének első mondata (a minimálórabérekre vonatkozó miniszteri rendeleten alapuló bérminimum), a 8. § (3) bekezdése (azon kölcsönzött munkavállalók kedvezőtlenebb helyzetbe hozásának kizárása, akik a kölcsönvevőnek történő kikölcsönzést megelőző utolsó hat hónapban megszüntették a kölcsönvevővel vagy a kölcsönvevővel vállalkozáscsoportot képező munkáltatóval fennálló munkaviszonyukat [úgynevezett forgóajtó-klauszula]), a 8. § (4) bekezdése (az egyenlő bánásmód követelményétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozása) és a 13b. § (a kölcsönzött munkavállaló hozzáférése a kölcsönvevő közösségi létesítményeihez vagy szolgáltatásaihoz) írja elő a kölcsönzött és állandó munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak a negyedik kérdés a) pontjában említett törvényi korlátozásait. Ez – amint az a szakirodalomban többször megállapítást nyert – megfelelően biztosítja a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét, annál is inkább, mivel a minimálbérrel szóló törvény 1. §-ának (1) és (3) bekezdése alapján e munkavállalók jogosultak a jogszabályban meghatározott minimálbérre, ha az magasabb, mint az AÜG alapján megállapított minimálórabére. A negyedik kérdés b) pontja az AÜG 2017. március 31-ig hatályos változatán alapul, amely nem írta elő az egyenlő bánásmód elvétől a munkabér tekintetében való eltérés időbeli korlátozását, és nem pontosította időbeli szempontból a kikölcsönzés „ideiglenes” jellegének követelményét.

Az ötödik kérdésről

- 19 Ha a Bíróság nemleges választ ad a harmadik kérdésre, és (kizárólag) a szociális partnerek kötelessége, hogy az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződések megkötésekor tiszteletben tartsák a kölcsönzött munkavállalók 2008/104 irányelv 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett általános védelmét, tisztázni kell, hogy a nemzeti bíróságok milyen mértékben vizsgálhatják felül, hogy a kollektív szerződések megfelelően tiszteletben tartják-e a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét. A kollektív szerződések helyességére vonatkozó garancia miatt a nemzeti jog tág értékelési és mérlegelési mozgásteret biztosít a szociális partnerek számára valamely szabályozás tartalmának meghatározását illetően, amelyet a bíróság csak korlátozottan vizsgálhat felül. A szociális partnerek nem kötelesek különösen az éppen legcélszerűbb, leghézszerűbb vagy legméltányosabb megoldást választani.
- 20 Uniós jogi szempontból a 2008/104 irányelv (19) preambulumbekkezdésében „a szociális partnerek autonómiájá[ra]” való hivatkozás és a Charta 28. cikkében védett kollektív tárgyalásokra vonatkozó autonómia a nemzeti szociális partnerek jelentős mérlegelési mozgásterével mellett szólhat, annál is inkább, mivel a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározásához való joguk a 2008/104 irányelv (16) preambulumbekkezdése szerint arra szolgál, hogy lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával. A 2008/104 irányelv (16) és (19) preambulumbekkezdésére, valamint a Charta 28. cikkére tekintettel a szakirodalom azt az álláspontot képviseli, hogy a bíróság adott esetben rendkívül korlátozottan vizsgálhatja felül az egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződési szabályokat is. A 2008/104 irányelvből nem derül ki kellő egyértelműséggel, és nem tisztázott, hogy meddig terjed ez a mérlegelési mozgáster, hogy az a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása tekintetében is fennáll-e, és – ha igen – pontosan milyen mértékben mentesül a bírósági felülvizsgálat alól.