

C-427/21. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2021. július 14.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Bundesarbeitsgericht (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2021. június 16.

Felperes:

LD

Alperes:

ALB FILS KLINIKEN GmbH

Az alapeljárás tárgya

A felek közötti vita tárgyát a felperes arra vonatkozó kötelezettsége képezi, hogy szerződés alapján végzendő munkáját tartósan valamely harmadik személynél végezze, miután feladatkörét e harmadik személyhez telepítették át.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 1) Alkalmazni kell-e a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdését, ha – a TVöD (közszolgálati kollektív szerződés) 4. §-ának (3) bekezdésében foglaltakhoz hasonlóan – harmadik személyhez telepítik át a munkavállaló feladatait, és e munkavállaló a korábbi munkáltatójával létesített

munkaviszony fennmaradása mellett e munkáltató kérésére tartósan e harmadik személynél köteles végezni a munkaszerződés alapján végzendő munkát, és ennek során a harmadik személy szakmai és szervezeti irányítása alatt áll?

2) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén:

Összeegyeztethető-e a 2008/104/EK irányelv védelmi céljával, ha – az AÜG (a munkaerő-kölcsönzés szabályozásáról szóló törvény) 1. §-a (3) bekezdésének 2b. pontjában foglaltakhoz hasonlóan – kizárják a munkaerő-kölcsönzés esetén alkalmazandó nemzeti védelmi rendelkezések hatálya alól a személyzetnek a közszolgálati kollektív szerződés 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátását, és e védelmi rendelkezések ezért nem alkalmazhatók a személyzet rendelkezésre bocsátásának eseteire?

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 1. cikk (1) és (2) bekezdése, a 2. cikk és a 3. cikk (1) bekezdésének a)–e) pontja

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

2005. szeptember 13-i Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) (az önkormányzati munkáltatói társulások szövetsége [VKA] keretében kötött közszolgálati kollektív szerződés, a továbbiakban: TVöD), Általános rész, különösen a 4. § (3) bekezdése és az e rendelkezéshez csatolt jegyzőkönyvi nyilatkozat

A TVöD 4. §-a (3) bekezdésének első mondata a következőképpen szól:

„A munkavállaló feladatainak harmadik személyhez történő áttelepítése esetén a munkaviszony fennmaradása mellett a munkáltató kérésére a harmadik személynél kell végezni a munkaszerződés alapján végzendő munkát (személyzet rendelkezésre bocsátása).”

Az e rendelkezéshez csatolt jegyzőkönyvi nyilatkozat értelmében:

„A személyzet rendelkezésre bocsátása – a fennálló munkaviszony fennmaradása mellett – a harmadik személynél történő tartós foglalkoztatás. [...]”

Az 1972. augusztus 7-i Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (a munkaerő-kölcsönzés szabályozásáról szóló törvény [Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz {a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény}], a továbbiakban: AÜG) 1995. február 3-án kihirdetett (BGBl. I 158. o.) és legutóbb a

2020. március 13-i törvénnyel (BGBl. I 493. o.) módosított változata, különösen az 1. § (3) bekezdésének 2b. pontja, amely a következőképpen rendelkezik:

„A jelen törvényt [...] nem kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzésre

[...]

2b. két munkáltató között, ha a munkavállaló feladatait a korábbi munkáltatótól a másik munkáltatóhoz telepítik át, és közszolgálati kollektív szerződés alapján

a) fennmarad a korábbi munkáltatóval létesített munkaviszony, és

b) a munkát a jövőben a másik munkáltatónál végzik,

[...]”

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 A felperes 2000 áprilisa óta áll az alperes alkalmazásában. Az alperes magánjogi jogalanyként kórházat üzemeltet. Az alperesért a Landkreis G (g-i járás, Németország) – egy közjogi jogalany – a felelős, és ő az alperes társaság egyetlen tagja. Az alperes nem rendelkezik a nemzeti jog szerint a munkaerő-kölcsönzéshez szükséges engedéllyel. A felek munkaviszonyára a közszolgálati kollektív szerződés önkormányzati munkáltatókra vonatkozó változatát (a továbbiakban: TVöD) kell alkalmazni.
- 2 2018 júniusában az alperes több részleget – köztük a felperes munkahelyét is – kiszervezte az újonnan létrehozott A Service GmbH-hoz. Ez a vállalkozás az alperes kizárólagos tulajdonában lévő leányvállalat. A felperes élt azzal a nemzeti jogban biztosított lehetőséggel, hogy tiltakozzon munkaviszonyának az A Service GmbH-ra történő átszállása ellen.
- 3 A tiltakozásnak köszönhetően a felperes és az alperes között létrejött munkaviszony a korábbi tartalommal áll fenn. A felperes azonban 2018 júniusa óta az A Service GmbH-nál végzi a szerződés alapján végzendő munkáját, és az utóbbi szakmai és szervezeti irányítása alatt áll. Ennek jogalapja a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátása. A felperes tartós jelleggel végzi munkáját az A Service GmbH-nál.
- 4 A felperes annak megállapítását kéri, hogy nem köteles a szerződés alapján végzendő munkáját a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátása keretében az A Service GmbH-nál végezni. A felperes arra hivatkozik, hogy az A Service GmbH-nál történő foglalkoztatása sérti az uniós jogot. A személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátása tartós jellegű, és ezért a 2008/104 irányelv alapján jogellenes munkaerő-kölcsönzésnek minősül.

- 5 Az alsóbb fokú bíróságok a keresetet elutasították. A kérdést előterjesztő bíróság dönt a felperes felülvizsgálati kérelméről.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása

- 6 A nemzeti jog szerint megengedett a személyzet rendelkezésre bocsátása. Az AÜG 1. §-a (3) bekezdésének 2b. pontja értelmében a személyzet rendelkezésre bocsátása ki van zárva a 2008/104 irányelvet átültető AÜG hatálya alól. A jogvita eldöntése ezért alapvetően attól függ, hogy a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátása a 2008/104 irányelv értelmében vett munkaerő-kölcsönzésnek minősül-e egyáltalán, és ha a Bíróság szerint igen, akkor a személyzet rendelkezésre bocsátásának az AÜG hatálya alól az AÜG 1. §-a (3) bekezdésének 2b. pontjával történő kizárása összeegyeztethető-e az irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdésével, valamint 2. cikkével.

Az első kérdésről

- 7 Azon kérdéssel kapcsolatban, hogy a jelen ügyben alkalmazható-e a 2008/104 irányelv, a kérdést előterjesztő bíróság először is kifejti, hogy a 2008/104 irányelv rendelkezései szerint a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátása fogalmilag munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet. Az is elképzelhető azonban, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátása annak sajátosságai és arra irányuló célja miatt, hogy biztosítsa a feladatok tartós jellegű áttelepítésével érintett munkavállaló munkaviszonyának – ideértve a munka- és kollektív szerződésben foglalt hatályos rendelkezéseket is – tartalmát és fennmaradását, olyan jelentős mértékben eltér a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésnek a 2008/104 irányelv alapjául szolgáló modelljétől, hogy nem tartozik az irányelv hatálya alá.
- 8 A személyzet rendelkezésre bocsátásának a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti eszköze lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállaló a korábbi szerződéses tartalommal és a korábbi foglalkoztatási feltételek mellett fenntartsa a szerződéses munkáltatójával létesített munkaviszonyt. A személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátása tehát kizárólag azokat a tartós munkaviszonyban álló munkavállalókat érinti, akiknek feladatai harmadik személyhez kerülnek át, és az a munkavállalók munkaviszonya tartós fennmaradásának, valamint a munkavállalók munkafeltételeinek biztosítását szolgálja.
- 9 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a 2008/104 irányelvnek a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátására való alkalmazhatósága ellen szólhat az is, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátásával érintett munkavállalókat eredetileg a munkáltató saját feladatainak ellátására alkalmazták, és e munkavállalók – mint azt a felperes esete is mutatja – akár évekig is ellátták ezeket a feladatokat. A munkaviszony tehát nem éppen abból a célból jött létre, hogy a munkavállalót – a 2008/104 irányelv 3. cikke

(1) bekezdése c) pontjának megfelelően – egy kölcsönvevő vállalkozásnak kölcsönözzék ki.

- 10 Az is a 2008/104 irányelvnek a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátására való alkalmazhatósága ellen szólhat, hogy az utóbbi már jellegénél fogva is tartós jellegű. Annak célja, hogy védelmet és biztonságot nyújtson a szerződéses munkáltatójánál fennálló feladatkörének végleges megszűnésével érintett munkavállaló számára, elkerülve a munkahely elvesztésének vagy a munkáltatóváltásnak és az ezzel járó esetleges hátrányoknak a kockázatát. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállalónak a 2008/104 irányelv értelmében vett kölcsönvevő vállalkozásnak történő kikölcsönzése a jellegénél fogva ideiglenes, a tagállamok pedig kötelesek biztosítani, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében, ugyanazon kölcsönvevő vállalkozásnál történő munkavégzés a kölcsönzött munkavállaló számára ne váljon állandó helyzetté (2020. október 14-i KG [Egymást követő kikölcsönzések a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés keretében] ítélet, C-681/18, EU:C:2020:823). A személyzet rendelkezésre bocsátásának kialakítása kizárhatja az irányelv egymást követő kikölcsönzések révén történő megkerülésének veszélyét és ezáltal a visszaélést. E tekintetben a személyzet rendelkezésre bocsátása időtartamának korlátozása – a 2008/104 irányelv értelmében vett munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés esetétől eltérően – nem feltétlenül szükséges annak megakadályozásához, hogy a munkáltató visszaélésszerűen járjon el a rendelkezésre bocsátott munkavállaló hátrányára. Éppen ellenkezőleg, az ilyen korlátozás megfosztaná értékétől a személyzet rendelkezésre bocsátásával elérni kívánt védelmet.
- 11 Nem egyértelmű végül, hogy a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátása megfelel-e annak a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése által feltételül szabott ismérvnek, hogy a szerződéses munkáltató „gazdasági tevékenységet” folytat. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében vett gazdasági tevékenység minden olyan tevékenység, amely egy adott piacon áruk értékesítésére és szolgáltatások nyújtására irányul (2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélet, C-216/15, EU:C:2016:883, 44. pont; 2016. február 23-i Bizottság kontra Magyarország ítélet, C-179/14, EU:C:2016:108, 149. pont; 2008. július 1-jei MOTOE-ítélet, C-49/07, EU:C:2008:376, 22. pont). A 2008/104 irányelv 1. cikkének (2) bekezdéséből úgy tűnik ugyan, hogy az, hogy a kölcsönző vállalkozás nem nyereségérdekelt, nem zárja ki azt, hogy gazdasági tevékenységet végezzen, amiből az következhet, hogy a 2008/104 irányelv még a személyzet rendelkezésre bocsátására is alkalmazható. Ezenkívül a személyzet rendelkezésre bocsátása keretében a harmadik személy rendszeresen egy, a munkaerőköltségeket és a kezelési díjat minden esetben fedező pénzbeli ellenértéket fizet (ezen ismérvvel kapcsolatban lásd: a Bíróság 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélete, C-216/15, EU:C:2016:883, 45. pont). Nem egyértelmű azonban, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátása a szerződéses munkáltatónak egy adott piacon történő áruértékesítést vagy szolgáltatásnyújtást képező tevékenységének minősül-e.

A második kérdésről

- 12 Ha a Bíróság igenlő választ ad az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre, és a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése szerinti rendelkezésre bocsátása főszabály szerint a 2008/104 irányelv hatálya alá tartozik, a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint tisztázni kell, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátásának az AÜG hatálya alól az AÜG 1. §-a (3) bekezdésének 2b. pontjával történő kizárása összhangban áll-e az irányelv védelmi céljával, a személyzet rendelkezésre bocsátásának a munkahelyek és a foglalkoztatás biztosítására irányuló céljára tekintettel.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság ezzel kapcsolatban egyrészt kifejti, hogy a személyzetnek a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése értelmében vett rendelkezésre bocsátásának az AÜG hatálya alóli kizárása a nemzeti jogalkotó elképzelései szerint azt a körülményt hivatott figyelembe venni, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátását a feladatáttelepítés különleges formájának kell tekinteni, és arra a feladatáttelepítéssel érintett munkavállalók érdekében kerül sor. A nemzeti jogalkotó abból indult ki, hogy a személyzet rendelkezésre bocsátása esetén nincs szükség a munkavállalók AÜG által biztosított védelmére, mert továbbra is a korábbi munkafeltételeket kell alkalmazni, és a munkaerő-kölcsönzés jellemző kockázatai –különösen a munkahellyel kapcsolatos nagy fokú bizonytalanság és a folyamatosan változó helyszíneken történő munkavégzés – sem állnak fenn, hanem a rendelkezésre bocsátott munkavállaló megtartja korábbi munkáltatóját.
- 14 Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint nem egyértelmű, hogy az AÜG 1. §-a (3) bekezdésének 2b. pontja kérdésessé teszi-e a 2008/104 irányelv védelmi céljának elérését. A 2008/104 irányelv (12) preambulumbekzdése szerint 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. E védelmi cél alapján összeegyeztethető lehet a 2008/104 irányelv rendelkezéseivel a TVöD 4. §-ának (3) bekezdése alapján valamely harmadik személy rendelkezésére bocsátott munkavállalók kizárása az AÜG védelmi rendelkezéseinek hatálya alól, mert a munkaerő-kölcsönzés e formája már önmagában is a munkaviszonyok és azok feltételeinek védelmét és biztonságát szolgálja, és e rendelkezés alkalmazásának szigorú feltételei elhárítják a munkavállalók hátrányára történő visszaélés veszélyét. Ezzel szemben az AÜG által a kölcsönzött munkavállalók védelme érdekében előírt jogkövetkezmények (például a munkaviszony létrejötte a kölcsönvevővel) ellentétesek lehetnek a személyzet rendelkezésre bocsátása keretében kikölcsönzött munkavállalók érdekeivel. E munkavállalók védelmi igénye munkahelyi feladataik áttelepítése esetén éppen nem a munkaviszony bizonytalanságából, hanem a szerződéses munkáltatóval fennálló munkaviszonyuk veszélyeztetettségéből fakad. A személyzet rendelkezésre bocsátása ezért biztosítja a munkaviszony korábbi kollektív szerződéses feltételek melletti tartós fennmaradását a tevékenység megszokott feladatkörben történő egyidejű folytatása mellett.