**Az Európai Bíróság legújabb munkajogi gyakorlata**

**FELADAT- ÉS SZÖVEGGYŰJTEMÉNY**

**Szerkesztette:**

**Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor**

****

**Pázmány Péter Katolikus Egyetem**

**Budapest, 2017**

Tartalom

[I. BEVEZETÉS 3](#_Toc482553491)

[Az Európai Unió munkajogának áttekintése, az Európai Bíróság jogalkalmazó és jogfejlesztő szerepe 3](#_Toc482553492)

[II. A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA 6](#_Toc482553493)

[A magyar bírák, ügyészek és közjegyzők kényszernyugdíjazásának ügye az Európai Bíróság előtt 6](#_Toc482553494)

[III. A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁS 17](#_Toc482553495)

[A jogutódlás feltételeinek kiterjesztő értelmezése 17](#_Toc482553496)

[IV. MUNKAFELTÉTELEK 21](#_Toc482553497)

[Az utazási idő munkajogi minősítése: a Tyco-eset 21](#_Toc482553498)

[V. MUNKAFELTÉTELEK 28](#_Toc482553499)

[Munkaidőnek minősül-e az ügyeleti idő? 28](#_Toc482553500)

[VI. HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY 34](#_Toc482553501)

[A határozatlan idejű munkaviszony kiváltásának garanciái 34](#_Toc482553502)

[VII. MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDETÉSE 42](#_Toc482553503)

[A kiküldetés lehetséges formának elhatárolása 42](#_Toc482553504)

[VIII. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS 48](#_Toc482553505)

[Munkaerő-kölcsönzés és a szolgáltatások szabad áramlása (Rani-eset) 48](#_Toc482553506)

[IX. AZ ALAPJOGI CHARTA 53](#_Toc482553507)

[Az Alapjogi Charta alkalmazhatósága a kormánytisztviselők indokolás nélküli felmentése kapcsán 53](#_Toc482553508)

# I. BEVEZETÉS

# Az Európai Unió munkajogának áttekintése, az Európai Bíróság jogalkalmazó és jogfejlesztő szerepe

**1) Az alábbi esetek alapján tekintsék át, milyen kihívásokat jelent a munkajog uniós szintű szabályozása. Mindegyik eset kapcsán vitassák meg:**

**a) mi a probléma?**

**b) mi lehet a megoldás uniós szinten?**

1. Két szomszédos tagállam közül az egyikben igen részletes, szigorú munkajogi szabályozás érvényesül. E tagállam törvényei szerint a munkaviszony határozatlan időre, teljes munkaidős foglalkoztatásra jön létre. A vele szerződő munkavállaló munkaerejét más munkáltatónak ellenérték fejében átengedő munkáltató bűncselekményt követ el. A másik tagállam munkaerő-piaca viszont igen rugalmas. A munkavállalók kb. 40%-át határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatják, a nők közel fele részmunkaidőben dolgozik, a kölcsönzött munkavállalók aránya a teljes foglalkoztatásban mintegy 8%. Jelentős gondot okoz a másik tagállamban, hogy a határmenti megyékben sok vállalkozás dolgoztat a másik tagállamban letelepedett cégekkel, vagy kölcsönöz onnan munkaerőt.

2. „A” tagállamban székhellyel rendelkező munkáltató elnyer egy tendert, és „B” tagállamban alvállalkozóként egy vasútvonal építési munkálatait végzi. E tevékenységéhez 124 munkavállalóját ideiglenesen „B” tagállamban foglalkoztatja. „B” tagállamban jóval magasabb az életszínvonal, a minimálbér mintegy kétszerese az „A” tagállami minimálbérnek. Az átlagkeresetek aránya is hasonló. „B” tagállam munkaügyi hatósága következetesen megbünteti azokat az „A” tagállambeli vállalkozásokat, akik „B” tagállamban foglalkoztatnak munkavállalókat, de az alacsonyabb, „A” tagállambeli minimálbérért.

3. A SuperCool multinacionális vállalat 15%-os piacvesztést szenved el egy év alatt. Emiatt 300 fő elbocsátását tervezi, 100 főt az X Királyság, 200 főt az Y Köztársaság területén lévő telephelyéről küld el. Az erről szóló határozatot megküldik a tagállami cégvezetőknek. A leépítésről mindkét tagállami leányvállalat menedzsmentje tárgyalásokat kezd az ott működő üzemi tanáccsal és a szakszervezetekkel is. A vállalat vezetése azzal hárít el minden munkavállalói javaslatot, hogy a kérdés már el van döntve, és nem tudnak mit tenni, a leépítés elkerülhetetlen. X Királyságban a szakszervezet sztrájkkal fenyegetőzik.

4. Egy kelet-európai tagállamban dolgozó hölgy kollégáitól megtudja, hogy fizetése mintegy 15%-kal alacsonyabb, mint az azonos beosztást betöltő férfi kollégájáé. Elhatározza, hogy pert indít. A kereset összeállítása során azonban zavarba jön. Információkat gyűjt, és megállapítja, hogy munkáltatója fővárosi telephelyén az ő munkakörében majdnem 30%-kal többet keresnek a dolgozók, még a nők is. Újabb vizsgálódás után hitelt érdemlő tudomást szerez róla, hogy munkáltatója nyugati anyacégénél az ő munkakörében majdnem kétszeres fizetések és extra juttatások is vannak.

5. Egy kisgyermekes anya gyermeke óvódás korában kérte, hogy részmunkaidőben dolgozhasson. Ehhez a munkáltató hozzájárult. Amikor azonban gyermeke iskolás lett, szeretett volna újra teljes munkaidőben dolgozni. Ezt a kérését a munkáltatója gazdasági okokból elutasította. Az anya pert fontolgat, mert az interneten megtalálta a részmunkaidőről szóló EU irányelvet. Ez pedig kimondja, hogy lehetőség szerint a munkaadóknak figyelembe kell venniük a munkavállaló arra vonatkozó kérését, hogy részmunkaidős foglalkoztatásról teljes munkaidős foglalkoztatásra helyezzék át.

**2) A következő oldalon található összefoglaló táblázat alapján vitassák meg:**

**a) melyek a legrészletesebben szabályozott területek az uniós munkajogban?**

**b) mit jelent az irányelv a jogforrási rendszerben?**

**c) vannak-e olyan – a nemzeti szabályozás szintjén jelentős – területek, amelyeket egyáltalán nem érint az uniós munkajog?**

**d) mi lehet az oka, hogy egyes területeken egyáltalán nem történt uniós szintű jogalkotás? [Lásd ehhez: EMUSZ 153. cikk (5) bekezdés].**

**Az Európai Unió munkajogának áttekintése**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tárgykör** | **Uniós jogszabály** |
| **Vállalkozások strukturális átalakítása** |
| Csoportos létszámcsökkentés | 98/59/EK irányelv  |
| Munkáltató fizetésképtelensége | 2008/94/EK irányelv |
| Jogutódlás a munkáltató személyében | 2001/23/EK irányelv |
| **Munkavállalók kiküldetése** |
| Kiküldetés | 96/71/EK irányelv  |
| Kiküldetés – végrehajtási kérdések | 2014/67/EU irányelv  |
| **Munkafeltételek** |
| M.v. létesítésekor adandó tájékoztatás | 91/533/EGK irányelv |
| Fiatalok védelme | 94/33/EK irányelv |
| Szülői szabadság | 2010/18/EU irányelv  |
| Munkaidő | 2003/88/EK irányelv  |
| Munkavédelem | 89/391/EGK irányelv (keretirányelv) |
| **Egyenlő bánásmód** |
| Foglalkoztatási keretirányelv | 2000/78/EK irányelv  |
| Férfiak és nők egyenlősége a foglalkoztatásban | 2006/54/EK irányelv, EMUSZ 157. cikk |
| Faji irányelv | 2000/43/EK irányelv |
| Férfiak és nők egyenlősége az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben  | 2004/113/EK irányelv  |
| **Kollektív munkajog** |
| Konzultáció és tájékoztatás  | 2002/14/EK irányelv |
| Európai Üzemi Tanács | 2009/38/EK irányelv |
| **Atipikus munkaviszonyok** |
| Határozott idő  | 1999/70/EK irányelv  |
| Részmunkaidő  | 97/81/EK irányelv  |
| Távmunka  | Európai távmunka keretmegállapodás  |
| Munkaerő-kölcsönzés  | 2008/104/EK irányelv |
| **Alapjogi kérdések** |
| Alapjogi kérdések | Európai Unió Alapjogi Chartája |

# II. A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA

# A magyar bírák, ügyészek és közjegyzők kényszernyugdíjazásának ügye az Európai Bíróság előtt

**1) Bevezető kérdések a téma feldolgozásához**

**a) Milyen uniós normák vonatkoznak a diszkrimináció tilalmára?**

**b) Melyek a védett tulajdonságok az uniós jogban?**

**c) Mennyiben esik speciális szabályok alá az életkor szerinti diszkrimináció?**

**d) Tartalmaz-e speciális szabályt a magyar jog az életkori diszkrimináció kapcsán?**

**2) Ítélet elemzése**

2011-et megelőzően a bírák 70 éves életkorukig hivatalban maradhattak, ez volt a kötelező nyugdíjazás ideje 1869 óta. Az Alaptörvény és a bíróságokról szóló új törvény viszont úgy rendelkezett, hogy a bírák jogviszonya is megszűnik az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével (Alaptörvény 26. cikk; a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 90. §). Ha a bíró 2012. január 1-jét megelőzően már betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor jogviszonya 2012. június 30-ával szűnt meg. Ha ezt az életkort 2012. január 1. és december 31. között érte el, a megszűnés időpontja 2012. december 31. volt. Az új szabály 2012. június 30-áig a 2996 magyar bíróból 231 fő jogviszonyát szüntette meg kötelező nyugdíjazással. További 46 bíróra várt nyugdíjazás 2012 végével. Az ügy az életkori diszkriminációra vonatkozó uniós szabályok megsértése miatt indított kötelezettségszegési eljárás keretében került a Bíróság elé.

**Az ítélet indokolásának átolvasása alapján értékeljék az esetet!**

1. **Milyen kimentési szabályok alkalmazhatók az életkor szerinti diszkrimináció tilalmára?**
2. **Milyen hivatalos indokokat hozott fel a magyar kormány?**
3. **Hogyan értékeli a Bíróság által alkalmazott arányossági tesztet?**
4. **Mely hasonló ügyekben hozott ítéletet a Bíróság? Ezekben az ügyekben mennyiben volt eltérő a Bíróság értelmezése?**

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE 2012. november 6. a C‑286/12. sz. ügyben

**A pert megelőző eljárás és a Bíróság előtti eljárás**

 *A felek érvei*

22      A Bizottság azt állítja, hogy a vitatott rendelkezések ellentétesek a 2000/78 irányelv 2. cikkével és 6. cikkének (1) bekezdésével, mivel nem igazolható hátrányos megkülönböztetéssel járnak, de legalábbis nem megfelelőek, és nem is szükségesek a Magyarország által felhozott, állítása szerint jogszerű célok eléréséhez.

23      Magyarország előzetesen azzal érvel, hogy a jelen jogvita részben okafogyottá vált, mivel az Alkotmánybíróság határozatában visszaható hatállyal megsemmisítette a bírákról szóló 2011. évi törvény 90. §‑ának ha) pontját és 230. §‑át. Ebből következően a kereset e rendelkezésekre vonatkozó részéről már nem szükséges határozni. Ezzel szemben a Bizottság úgy véli, hogy az említett határozat semmilyen hatással nincs a keresetre.

 A hátrányos megkülönböztetésről

24      A Bizottság szerint a szóban forgó magyar szabályozás sérti a 2000/78 irányelv 2. cikkét, mivel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményez az e szabályozásban a nyugdíjazáshoz előírt korhatárt elérő bírák, ügyészek és közjegyzők vonatkozásában azon kollégáikhoz képest, akik hivatalban maradhatnak. Ugyanis a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár 70 évről 62 évre való, a bírákra, ügyészekre és közjegyzőkre alkalmazandó leszállítása az adott hivatásrendhez tartozó személyekkel szemben eltérő bánásmódot valósít meg. A Bizottság elismeri ugyan, hogy Magyarország szabadon meghatározhatja e személyek nyugdíjba vonulásának korhatárát, azzal érvel azonban, hogy az új rendszer súlyos hatással van a felek közötti munkaviszony tartamára, és így – általánosabban – az érintett személyek szakmai tevékenységének gyakorolására, mivel megakadályozza őket abban, hogy a jövőben aktív szolgálati jogviszonyban álljanak. A Bizottság e tekintetben előadja, hogy az a tény, hogy a múltban az érintett személyekre a közszférában foglalkoztatott más munkavállalókra irányadónál kedvezőbb rendszer vonatkozott, nem zárja ki, hogy az említett szabályozás hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

25      Magyarország válaszként előadja, hogy a jelen ügyben nem áll fenn semmilyen hátrányos megkülönböztetés. A Bizottság ugyanis kizárólag elkülönítve vizsgálta a szóban forgó szabályozást, figyelmen kívül hagyva annak általános hátterét. Így különösen azt, hogy az érintett foglalkozási csoportokba tartozó személyek számára a szolgálati jogviszonyuk kötelező megszűnésével járó korhatár leszállítása arra irányul, hogy korrigálja azt a pozitív diszkriminációt, amelyben e személyek annyiban részesültek, hogy a közszférában foglalkoztatott összes többi munkavállalóval ellentétben ők nemcsak hivatalban maradhattak a 70. életévük betöltéséig, hanem sok esetben egyidejűleg kaphatták illetményüket, és az öregségi nyugdíjat, amelyre a nyugdíjba vonulásra vonatkozó korhatár elérésekor jogosulttá váltak. Ennek megfelelően a reform célja az, hogy egyensúlyt teremtsen a munka világára vonatkozó általános szabályozáson belül.

 A hátrányos megkülönböztetés igazolásáról

26      A Bizottság azzal érvel, hogy az általa kifogásolt eltérő bánásmód nem igazolható a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének alapján. Ugyanis a vitatott nemzeti szabályozásnak nincs jogszerű célja, de mindenesetre nem áll arányban az általa elérni kívánt célokkal. Márpedig e feltételeket nemcsak a szolgálati jogviszony kötelező megszűnését eredményező korhatár megállapításakor kell tiszteletben tartani, hanem e korhatár módosítását illetően is.

27      Az említett rendelkezés értelmében vett „jogszerű cél” fennállását illetően a Bizottság azzal érvel, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint kizárólag a szociálpolitikai célok, például a foglalkoztatáspolitikai, munkaerő‑piaci vagy szakképzési célok alkalmasak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására. Márpedig egyrészt a szóban forgó szabályozásból egyetlen ilyen cél sem tűnik ki, és ilyen célra e szabályozás általános hátteréből sem lehet következtetni. Az ilyen jogszerű cél hiánya önmagában ellentétes a 2000/78 irányelvvel, mivel akadálya a szabályozás jogszerűsége és arányossága bármilyen bírósági felülvizsgálatának.

28      Másrészt a Bizottság azt állítja, hogy a közigazgatási eljárás során Magyarország lényegében két olyan célt említett, amelyek elérésére a szóban forgó szabályozás elvben irányul, nevezetesen elsődlegesen a nyugdíjra vonatkozó szabályok mindenki számára való egységessé tétele, másodlagosan pedig a fiatal jogászok bíróságokon való elhelyezkedésének megkönnyítése a „kiegyensúlyozott korstruktúra” kialakítása érdekében.

29      Márpedig a Bizottság úgy véli, hogy az említett célok közül az elsőt nem lehet a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „jogszerű” célnak tekinteni, mivel a Bíróság kizárta annak lehetőségét, hogy a hátrányos megkülönböztetést szervezeti jellegű céllal igazolják. A Bizottság Magyarország azon érvére válaszul, hogy a Bíróság a C‑159/10. és C‑160/10. sz., Fuchs és Köhler egyesített ügyekben 2011. július 21‑én hozott ítéletében (EBHT 2011., I‑6919. o.) ezzel ellentétes álláspontra helyezkedett – jelesül kimondta, hogy az ilyen célok jogszerűek – azt állítja, hogy az ezen ítéletben foglaltakat nem lehet a jelen ügyre alkalmazni. Ugyanis a Bíróság ebben az ítéletében nem kiterjesztette az említett rendelkezés értelmében vett „jogszerű cél” fogalmát, hanem megállapította, hogy a fiatal és az idősebb köztisztviselők közötti „kiegyensúlyozott korstruktúra” „jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő‑piaci célnak” minősülhet. Függetlenül attól, hogy e „jogszerű célnak” lehetnek „szervezeti” következményei, különösen az igazságszolgáltatás hatékonyságának fokozása tekintetében, e következményeket önmagukban nem lehet „jogszerű céloknak” minősíteni.

30      A második célt illetően a Bizottság arra hívja fel a figyelmet, hogy az idősebb bírák fiatalabbakkal való felváltásán és az igazságszolgáltatás minőségének ettől várt javulásán alapuló érv nem egyszerűen „puszta általánosítás”, amelyet a Bíróság a fent hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítéletében már elutasított, hanem az életkoron alapuló előítélet. Márpedig a 2000/78 irányelv éppen arra irányul, hogy az embereket megvédje az ilyen előítéletektől.

31      A korlátozás igazolására Magyarország azzal érvel, hogy az a tény, hogy a szóban forgó szabályokat, amelyek nemcsak a bírákra, hanem az ügyészekre és a közjegyzőkre is vonatkoznak, ugyanakkor fogadták el és léptették hatályba, egyértelműen a jogalkotó azon szándékát tükrözi, hogy e foglalkozási ágakban egységesítse a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárra vonatkozó szabályozást annak érdekében, hogy az érintett szakmákon belül „kiegyensúlyozottabb korstruktúrát” alakítson ki. Ezenfelül e célok az említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „jogszerű célok”, ahogyan azt a Bizottság maga is elismerte.

 A szóban forgó nemzeti rendelkezések megfelelő és szükséges jellegéről

32      A Magyarország által felhozott, a vitatott nemzeti rendelkezésekkel állítólag elérni kívánt két cél alapján a Bizottság úgy véli, hogy még ha ezeket a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „jogszerű céloknak” is lehet tekinteni, az említett nemzeti rendelkezések nem megfelelőek a megvalósításukhoz.

33      Először is az említett rendelkezésekkel nem lehet elérni a nyugdíjba vonulásra vonatkozó korhatár egységesítésére irányuló célt, elsősorban különösen azért nem, mert amíg a bírák és az ügyészek szolgálati jogviszonya a nyugdíjkorhatár elérésével megszűnik, addig a többi közszolgálati munkavállaló munkaviszonya csak akkor ér véget, ha elérik a korhatárt és megszerezték a teljes öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt. Másodsorban továbbra is vannak kivételek a korhatár alól, mint például a Kúria elnöke, a legfőbb ügyész, az alkotmánybírák, az alügyészek és az ügyészségi fogalmazók. Harmadsorban pedig a közszférába tartozó más foglalkozási csoportokkal ellentétben a bíráknak, ügyészeknek és közjegyzőknek nincs lehetőségük annak kérelmezésére, hogy „szolgálati érdekből” a nyugdíjba vonulás korhatárának elérését követően is hivatalukban maradjanak.

34      Másodszor a fiatal szakemberek igazságszolgáltatási szektorban való foglalkoztatásának megkönnyítésére vonatkozó célt illetően a Bizottság úgy véli, hogy a szóban forgó rendelkezések végrehajtásának módja azt sugallja, hogy e rendelkezéseket nem az elérni kívánt cél elérését szolgáló módon alakították ki. Ezenfelül e rendelkezések nem teszik lehetővé azt, hogy az idősebbek átadják tapasztalataikat az érintett hivatás gyakorlását megkezdő fiatalabb jogászoknak. Az elérni kívánt cél megvalósításának koherensebb és fenntarthatóbb módja lett volna a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár fokozatos leszállítása.

35      E tekintetben Magyarország azzal válaszol, hogy valójában a fiatalabb jogászok kinevezésének lehetővé tételével párhuzamosan e rendelkezések révén a „középgeneráció” előtt nagy számban nyílnak meg bírósági és ügyészségi vezető pozíciók. Bár a legidősebb bírák, ügyészek és közjegyzők elhagyni kényszerülnek hivatalukat, sok szakember a helyén marad. Márpedig ez utóbbiak jelenléte és a vezető pozíciókba való kerülésük lehetősége biztosítja, hogy átadják fiatalabb kollégáiknak a megszerzett tapasztalataikat.

36      A Bizottság úgy véli továbbá, hogy a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár ilyen gyors és radikális leszállítása – figyelembe véve az ilyen változásból az érintett bírák, ügyészek és közjegyzők számára fakadó súlyos következményeket – túllépi a felhozott célok eléréséhez szükséges mértéket. E jogászok ugyanis arra kényszerülnek, hogy gyorsan távozzanak hivatalukból, anélkül hogy idejük lenne a jövedelmük csökkenésére való felkészüléshez szükséges, különösen pénzügyi lépések megtételére.

37      Ezzel szemben Magyarország álláspontja az, hogy az érintettekre vonatkozó átmeneti időszakok nem a vitatott szabályozás elfogadásakor váltak ismertté, hanem már 2011. június 20‑án, amikor az Országgyűlés elfogadta az egyes jogállási törvényeknek az Alaptörvénnyel összefüggő módosításáról szóló 2011. évi LXXII. törvényt. Ugyanis e törvény 10. cikkének (1) bekezdése már tartalmazta „azokat a felmentési időszakokat, amelyeket aztán a bírákról szóló 2011. évi törvény és az átmeneti rendelkezések is átvett”. Ilyen körülmények között az érintettek a vitatott szabályozásban szereplő átmeneti időszakról már 2011 júniusában tudomást szerezhettek. Magyarország hozzáteszi, hogy a közjegyzők esetében a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárt leszállító szabályok csak 2014. január 1‑jén lépnek hatályba, így nekik még hosszabb felkészülési idő áll rendelkezésükre.

 A szabályozás koherenciájáról

38      A Bizottság hangsúlyozza, hogy a vitatott szabályozás egyáltalán nincs összhangban a magyarországi általános nyugdíjrendszer reformjával. Szerinte „2012‑ben kötelező jelleggel megszűnik a 62 és 70 év közötti életkorú bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati jogviszonya”, miközben „2014‑től 2022‑ig az általános öregségi nyugdíjkorhatár – tehát a magyar bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati viszonyának kötelező felső korhatára is – 62 évről fokozatosan 65 évre emelkedik”. Ennek következtében a két reform együttesen nagyon kiegyensúlyozatlan helyzethez vezet a fiatal jogászok alkalmazása és előléptetése tekintetében, amennyiben 2012‑ben és 2013‑ban az állam a megüresedett állások betöltésére várhatóan jogászok tömegét fogja felvenni, miközben 2014‑től – a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár felemelése miatt – e felvételi folyamat jelentősen le fog lassulni.

39      Magyarország szerint a Bizottság által felhozott inkoherencia csak látszólagos. Ugyanis az általános öregségi nyugdíjkorhatár emelése szinte valamennyi tagállamban megfigyelhető, ez azonban nem kérdőjelezi meg a vitatott szabályozás belső logikáját. E szabályozás éppen azért köti az érintett szakmákban a felső korhatárt az általános öregségi nyugdíjkorhatárhoz, hogy az mindenkor illeszkedjen azokhoz a gazdasági és demográfiai folyamatokhoz, amelyeket a nyugdíjrendszer és a foglalkoztatáspolitika szükségszerűen követni kénytelen. A tagállamok nyugdíjjal kapcsolatos politikája tehát azon a megfontoláson alapul, hogy a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárnak és a nyugdíjkorhatárnak mindig együtt kell változnia, mert így biztosítható a követett foglalkoztatáspolitikai célok optimális megvalósulása.

 *A Bíróság álláspontja*

 A kereset tárgyáról

40      Előzetesen meg kell vizsgálni Magyarország azon érvét, amely szerint a kereset egy részéről már nem szükséges határozni, mivel az az Alkotmánybíróság határozata nyomán okafogyottá vált.

41      E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a tagállami kötelezettségszegés meglétének kérdését a tagállamban az indokolással ellátott véleményben meghatározott időtartam lejártakor fennálló helyzet figyelembevételével kell megítélni, és a későbbi változásokat a Bíróság nem veheti figyelembe (lásd többek között a Bíróság C‑209/02. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2004. január 29‑én hozott ítéletének [EBHT 2002., I‑1211. o.] 16. pontját és a C‑565/10. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2012. július 19‑én hozott ítéletének 22. pontját).

42      A jelen ügyben senki nem vitatja, hogy a Bizottság által az indokolással ellátott véleményben szabott határidő lejártakor a szóban forgó nemzeti rendelkezések hatályban voltak. Ezenfelül, amint azt Magyarország a tárgyaláson maga is elismerte, a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság e rendelkezések alapján egyedi igazgatási határozatokat hozott az érintett személyek szolgálati jogviszonyának megszüntetéséről.

43      2012. július 16‑án, vagyis az említett határidő 2012. április 7‑i lejártát követően az Alkotmánybíróság határozatában megsemmisítette a bírákról szóló 2011. évi törvény 90. §‑ának ha) pontját és 230. §‑át.

44      Magyarország szerint, mivel e határozat az említett törvény 90. §‑a ha) pontjának és 230. §‑ának visszaható hatályú megsemmisítéséről rendelkezett, nem lehet úgy tekinteni, hogy e cikkek hatályban voltak az indokolással ellátott véleményben szabott határidő lejártának időpontjában.

45      E tekintetben azonban meg kell állapítani, hogy a jelen ítélet 41. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően 2012. április 7‑e az az időpont, amelyet a Bíróságnak figyelembe kell vennie a Magyarországnak felrótt kötelezettségszegés fennállásának megítélésekor. Ennélfogva az Alkotmánybíróság határozatának visszaható hatályú jellege nem teszi okafogyottá a jelen keresetet, mivel a bírákról szóló 2011. évi törvény 90. §‑a ha) pontjának és 230. §‑ának megsemmisítése egy olyan esemény következménye, amely az említett időpontot követően következett be, és amelyet így nem lehet figyelembe venni.

46      Mindenesetre meg kell állapítani, hogy egyrészt az említett alkotmánybírósági határozatnak semmilyen hatása nincs az átmeneti rendelkezések tekintetében, amelyekben a bírákról szóló 2011. évi törvény 90. §‑ának ha) pontjában és 230. §‑ában foglaltakhoz hasonló szabályok szerepelnek. Másrészt, mivel ez utóbbi rendelkezések megsemmisítése közvetlenül nincs hatással az érintett személyek szolgálati jogviszonyát megszüntető egyedi aktusok érvényességére, az említett személyek nem kerülnek vissza automatikusan hivatalukba. Éppen ellenkezőleg, az érintetteknek ehhez a szóban forgó egyedi aktusok megsemmisítése iránti keresetet kell indítaniuk, és – amint azt Magyarország a tárgyaláson maga is megerősítette – nem biztos, hogy e keresetek eredményesek lesznek.

47      Következésképpen a kereset egészéről határozni kell.

 A kereset érdeméről

48      A Bizottság által Magyarországgal szemben felhozott kifogás megalapozottságának értékeléséhez emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az [említett irányelv] 1. cikk[é]ben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok egyike alapján (a C‑447/09. sz., Prigge és társai ügyben 2011. szeptember 13‑án hozott ítélet [EBHT 2011., I‑8003. o.] 42. pontja).

49      A jelen ügyben senki nem vitatja, hogy a vitatott nemzeti rendelkezések szerint az érintett bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati jogviszonya automatikusan megszűnik a 62. életévük betöltésével.

50      Az e foglalkozásokat űző és a 62. életévüket betöltő személyek az ugyanezen foglalkozásokat űző fiatalabb személyekéhez hasonló helyzetben vannak. Mindazonáltal az előbbiek szolgálati jogviszonya életkoruk miatt kötelezően és automatikusan megszűnik (lásd analógia útján a fent hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítélet 34. pontját, valamint a fent hivatkozott Prigge és társai ügyben hozott ítélet 44. pontját).

51      Emiatt a vitatott rendelkezéseket, amelyek alkalmazása miatt a bennük megállapított nyugdíjkorhatár elérése a szolgálati jogviszony automatikus megszűnéséhez vezet, úgy kell tekinteni, hogy az ezen életkort elérő személyek vonatkozásában a hivatalban maradó összes többi személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódot ír elő. E rendelkezések tehát a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja szerinti, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményeznek (lásd ebben az értelemben a C‑411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16‑án hozott ítélet [EBHT 2007., I‑8531. o.] 51. pontját).

52      E tekintetben Magyarország azzal érvel, hogy e rendelkezések valójában amiatt szállítják le a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárt, hogy véget vessenek a bírák, ügyészek és közjegyzők által a korábban hatályban volt szabályozás alapján élvezett, abban megnyilvánuló pozitív diszkriminációnak, hogy a közszolgálatban foglalkoztatott többi munkavállalóval ellentétben 70 éves korukig hivatalban maradhattak.

53      E körülmény azonban nem kérdőjelezi meg azt, hogy eltérően bánnak egyrészt azokkal, akiknek szolgálati jogviszonya a 62. életévük betöltése miatt kötelezően megszűnik, másrészt azokkal, akik hivatalban maradhatnak azért, mert e korhatárt még nem érték el. Ugyanis az életkoron alapuló eltérő bánásmód közvetlenül azon alapul, hogy olyan korhatár van érvényben, amelyet elérve az érintettek szolgálati jogviszonya megszűnik, és e bánásmód nem függ attól, hogy e korhatár mely életkorra vonatkozik, vagy még kevésbé attól, hogy korábban mely életkorra vonatkozott.

54      Következésképpen meg kell állapítani, hogy a szóban forgó rendelkezések a 2000/78 irányelvnek a 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával együttesen értelmezett 1. cikke értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósítanak meg.

55      Mindazonáltal a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből az következik, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő‑piaci, vagy szakképzési céllal, objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek (a fent hivatkozott Prigge és társai ügyben hozott ítélet 77. pontja, valamint a C‑141/11. sz. Hörnfeldt‑ügyben 2012. július 5‑én hozott ítélet 21. pontja).

56      Ennélfogva meg kell vizsgálni, hogy a vitatott rendelkezések igazolhatók‑e jogszerű céllal, illetve e cél elérésének eszközei az arányosság elvével összhangban megfelelőek és szükségesek‑e.

57      Először is az említett rendelkezésekkel elérni kívánt célt illetően már ezen a ponton meg kell állapítani, hogy nincs jelentősége a Bizottság által felhozott azon körülménynek, hogy e rendelkezésekből kifejezetten egyetlen konkrét cél sem tűnik ki.

58      A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján ugyanis nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozásnak az elérni kívánt céllal kapcsolatos nem egyértelmű jellege automatikusan kizárja a szabályozásnak az e rendelkezés alapján való igazolhatóságát. Ezen egyértelmű jelleg hiányában fontos, hogy az érintett intézkedés általános hátteréből adódó egyéb körülmények lehetővé tegyék az intézkedés alapját képező célnak az intézkedés jogszerűségére, valamint a cél megvalósítási eszközei megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat érdekében történő meghatározását (lásd a fent hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítélet 39. pontját, valamint a fent hivatkozott Hörnfeldt‑ügyben hozott ítélet 24. pontját).

59      Következésképpen meg kell vizsgálni a Magyarország által a pert megelőző eljárás keretében, valamint a beadványaiban és a tárgyaláson felhozott azon érveket, amelyek szerint a szóban forgó rendelkezések lényegében két cél megvalósítására irányulnak, nevezetesen egyrészt a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárnak a közszolgálati hivatások tekintetében történő egységesítésére a nyugdíjrendszer életképességének, a magas szintű foglalkoztatásnak, valamint az érintett igazságszolgáltatási igazgatási tevékenységek minősége és hatékonysága növelésének egyidejű biztosítása mellett, másrészt „kiegyensúlyozottabb korstruktúra” kialakítására, amely megkönnyíti a fiatal jogászok bíróvá, ügyésszé és közjegyzővé válását, és gyorsabb előmenetelt garantál számukra.

60      Másodszor e célok jogszerűségét illetően emlékeztetni kell rá, hogy a Bíróság már kimondta, hogy az említett 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése értelmében „jogszerűnek” tekinthető, és ennek következtében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas célok a szociálpolitika területére tartozó célok, mint például a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerőpiaccal vagy a szakképzéssel kapcsolatos célok (lásd a C‑388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5‑én hozott ítélet [EBHT 2009., I‑1569. o.] 46. pontját; a C‑88/08. sz. Hütter‑ügyben 2009. június 18‑án hozott ítélet [EBHT 2009., I‑5325. o.] 41. pontját, valamint a fent hivatkozott Prigge és társai ügyben hozott ítélet 81. pontját).

61      A szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár közszolgálati hivatások tekintetében történő egységesítésének célját illetően meg kell állapítani, hogy – amint azt a főtanácsnok is megjegyzi az állásfoglalása 63. pontjában – e cél jogszerű foglalkoztatáspolitikai célnak minősülhet, amennyiben annak követése lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvének az adott ágazat valamennyi munkavállalója számára a munkaviszonyuk lényeges eleme – például a nyugdíjba vonulás időpontja – tekintetében történő biztosítását.

62      A fiatal jogászok bíróvá, ügyésszé és közjegyzővé válását megkönnyítő kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó célt illetően elegendő megállapítani, hogy a Bíróság már kimondta, jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő‑piaci célnak lehet tekinteni a fiatal és idősebb köztisztviselők közötti kiegyensúlyozott korstruktúra annak érdekében történő kialakítására irányuló célt, hogy elősegítsék a fiatalok felvételét és előléptetését, optimalizálják a személyzeti igazgatást, és ezzel megelőzzék a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó esetleges jogvitákat, miközben a minőségi igazságszolgáltatás biztosítására törekednek (a fenti hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítélet 50. pontja).

63      A fentiekből az következik ugyan, hogy a vitatott rendelkezések jogszerű célokkal igazolhatók, azonban még azt is meg kell vizsgálni, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések az említett két cél megvalósításának megfelelő és szükséges eszközei‑e.

64      Ami az első célt illeti, e rendelkezések főszabály szerint megfelelő eszközei a Magyarország által elérni kívánt ezen egységesítési célnak, mivel éppen arra irányulnak, hogy az igazságszolgáltatásba tartozó közszolgálati hivatások tekintetében ha nem is megszüntessék, de legalábbis jelentősen csökkentsék a különbségeket a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár tekintetében.

65      Azonban még azt is meg kell határozni, hogy az említett rendelkezések egyúttal a szóban forgó célok megvalósításának szükséges eszközei‑e.

66      Nos, annak vizsgálata érdekében, hogy a szóban forgó rendelkezések meghaladják‑e az említett cél eléréséhez szükséges mértéket, és túlzottan hátrányosan érintik‑e az érintett személyek érdekeit, e rendelkezéseket a hátterüket képező szabályozási környezetbe kell helyezni, és figyelembe kell venni mind az érintett személyeknek e rendelkezésekkel esetlegesen okozott hátrányt, mind pedig azokat az előnyöket, amelyek belőlük általában véve a társadalom és az azt alkotó egyének számára fakadnak (lásd a C‑45/09. sz. Rosenbladt‑ügyben 2010. október 12‑én hozott ítélet [EBHT 2010., I‑9391. o.] 73. pontját).

67      E tekintetben meg kell állapítani, hogy az említett rendelkezésekkel érintett személyek csoportjaira a rendelkezések hatálybalépéséig egy olyan kivétel vonatkozott, amely lehetővé tette számukra, hogy 70 éves korukig hivatalban maradhassanak, aminek következtében e személyek megalapozottan számítottak arra, hogy az említett korig betölthetik hivataluk.

68      Márpedig a szóban forgó rendelkezések hirtelen és jelentősen szállították le a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárt, olyan átmeneti rendelkezések nélkül, amelyek biztosították volna az érintett személyek jogos bizalmának védelmét.

69      Tehát a szóban forgó szabályozás alapján, amely csak 2012. január 1‑jén lépett hatályba, egyrészt a 62. életévüket ezen időpontot megelőzően betöltő valamennyi bírónak és ügyésznek 2012. június 30‑ával, vagyis hat hónap elteltével távoznia kellett hivatalából, illetve azok szolgálati jogviszonya, akik az említett kort 2012. január 1‑je és december 31. között töltik be, 2012. december 31‑én, vagyis egy évet semmiképpen nem meghaladó, sőt az esetek többségében annál rövidebb időszakot követően megszűnik. Másrészt a 62. életévüket 2014. január 1‑jét megelőzően betöltő közjegyzők szolgálati jogviszonya ez utóbbi időpontban, vagyis az új nyugdíjrendszer hatálybalépését követően két évvel megszűnik.

70      E körülmények között az érintett személyek kötelezően és véglegesen elhagyják a munkaerőpiacot, anélkül hogy idejük lett volna arra, hogy megtegyék az ennek következtében különösen arra tekintettel szükségessé váló, elsősorban gazdasági és pénzügyi lépéseket, hogy egyrészt a nyugdíjuk – amint az a tárgyaláson elhangzott – legalább 30%‑kal kevesebb, mint az illetményük, másrészt a szolgálati jogviszony megszüntetése nincs tekintettel a járulékfizetési időre, így nincs garantálva a teljes nyugdíjra való jogosultság.

71      Meg kell állapítani, hogy Magyarország nem hivatkozott olyan körülményre, amely alapján megállapítható lenne, hogy a szóban forgó célt semmilyen más, kevésbé kényszerítő rendelkezéssel nem lehetett elérni.

72      Tény, hogy e tagállam azt állítja, hogy az érintett személyek 2011‑től számíthattak a nyugdíjrendszer megváltozására, mivel az egyes jogállási törvényeknek az Alaptörvénnyel összefüggő módosításáról szóló 2011. évi LXXII. törvény 10. §‑ának (1) bekezdésében már szerepeltek azok a „felmentési határidők”, amelyeket a bírákról szóló 2011. évi törvény és az átmeneti rendelkezések is átvettek. Mindazonáltal, még ha fel is tételezzük, hogy e határidők elegendők voltak arra, hogy az érintett személyek elkerüljenek minden hátrányt, meg kell állapítani, hogy Magyarország semmilyen módon nem jelezte, hogy a vitatott szabályozás lehetővé tette‑e a bírák, ügyészek és közjegyzők számára, hogy kellő bizonyossággal előre lássák a rájuk vonatkozó nyugdíjszabályok tervezett módosítását, és megtegyék a szükséges lépéseket.

73      Ezenfelül Magyarország azokat az okokat sem jelölte meg, amelyek miatt egyrészt nyolc évvel leszállította a nyugdíjba vonulás korhatárát, anélkül hogy e módosítás bevezetését időben több szakaszra tagolta volna, miközben – másrészt – nem csupán szerepelt a Tnytv‑ben, hogy a nyugdíjkorhatár három évvel, jelesül 62 évről 65 évre történő emelésére 2014‑től kezdődően nyolc év alatt kerül sor, hanem e törvény 2010. január 1‑jén lépett hatályba, vagyis négy évvel az alkalmazandóvá válását megelőzően.

74      Márpedig, amint arra a főtanácsnok az állásfoglalása 66. pontjában rámutat, a vitatott rendelkezések és a Tnytv. közötti eme különbségek arra utalnak, hogy a nyugdíjba vonulás korhatárának leszállítása által érintettek érdekeit nem ugyanolyan súllyal vették figyelembe, mint a közszolgálatban foglalkoztatott többi munkavállaló érdekeit, akikre vonatkozóan az említett korhatárt megemelték.

75      A fentiekre tekintettel meg kell állapítani, hogy a szóban forgó rendelkezések nem szükségesek a Magyarország által felhozott egységesítési cél megvalósításához.

76      A fiatal jogászok bíróvá, ügyésszé és közjegyzővé válását megkönnyítő és számukra gyorsabb előmenetelt biztosító kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó célt illetően úgy kell tekinteni, hogy – ahogyan arra Magyarország rámutat – a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár leszállításának az a következménye, hogy sok állás megüresedik, amelyeket fiatalok foglalhatnak el, valamint az érintett szakmákban felgyorsul a személyi állomány cserélődése és megújulása.

77      Mindazonáltal ezek a rövid távon látszólag kedvező hatások megkérdőjelezhetik a ténylegesen kiegyensúlyozott „korstruktúra” közép‑ és hosszú távon való kialakításának lehetőségét.

78      Ugyanis míg 2012‑ben jelentősen felgyorsul az érintett szakmák személyi állományának megújulása annak következtében, hogy nyolc korosztályt egyetlen korosztály vált föl, nevezetesen a 2012‑ben állásba kerülők korosztálya, a cserélődés e ritmusa ugyanilyen radikálisan lassulni fog 2013‑ban, amikor már csak egy korosztályt kell majd felváltani. Ezenfelül a cserélődés ritmusa még tovább fog lassulni, mivel a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárt a Tnytv. 18. §‑a (1) bekezdésének megfelelően 62 évről fokozatosan 65 évre emelik, ami egyenesen nehezíteni fogja a fiatal jogászok igazságszolgáltatásban való elhelyezkedését.

79      Ebből következően a szóban forgó rendelkezések nem megfelelőek a kiegyensúlyozottabb „korstruktúra” kialakítására vonatkozó cél eléréséhez.

80      E körülmények között úgy kell tekinteni, hogy a vitatott nemzeti rendelkezések olyan eltérő bánásmódot eredményeznek, amely nem felel meg az arányosság elvének, és így a Bizottság keresetének helyt kell adni.

81      Mindezekre tekintettel meg kell állapítani, hogy Magyarország a bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati jogviszonyának 62 éves korban történő megszüntetését előíró nemzeti szabályozás elfogadásával – amely életkoron alapuló, az elérni kívánt célokkal arányban nem álló eltérő bánásmódot eredményez – nem teljesítette a 2000/78 irányelv 2. cikkéből és 6. cikkének (1) bekezdéséből eredő kötelezettségeit.

# III. A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁS

# A jogutódlás feltételeinek kiterjesztő értelmezése

**1) Az alábbi összefoglaló ábra alapján fogalmazzák meg, milyen feltételek mellett lehet munkáltatói jogutódlásról beszélni a 2001/23/EK irányelv alapján!**

**Vállalkozás, üzem, vagy ezek részének átadása**

amely **gazdasági egységet** képez

és **megtartja identitását**

**Spijkers-kritériumok:**

- üzlet formája

- átadott anyagi eszközök és immateriális eszközök

- érintett munkavállalók és ügyfelek aránya,

- tevékenység változása, felfüggesztésének időtartama

célja gazdasági tevékenység folytatása, akár fő/mellék/non-profit tevékenység

(de nem csak hatáskör átadás közigazgatási egységek között)

erőforrások szervezett egysége

(nem csak egyetlen szerződés, vagy csak egyetlen tevékenység)

**2) Ítélet elemzése: a következő ítélet alapján vitassák meg:**

**a) mennyiben támadható az abban foglalt kiterjesztő értelmezés?**

**b) a hatályos magyar szabályozás alapján is ezt a döntést hozta volna-e egy bíróság hasonló esetben?**

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (2010. október 21.) a C‑242/09. sz. ügyben (Albron-eset)

**Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

10      A Heineken international sörtermelőket tömörítő holland csoport. E csoporton belül a teljes személyi állomány a Heineken Nederlands Beheer BV (a továbbiakban: HNB) alkalmazásában áll. A HNB ezáltal központi munkáltatóként működik, és az alkalmazottakat a Heineken‑csoport egyes üzemeltető társaságaihoz rendeli ki Hollandiában.

11      J. Roestot 1985. július 17‑e és 2005. március 1‑je között az „étkeztetési” részleg munkatársaként alkalmazták a HNB‑nél. Őt, ugyanezen részleg körülbelül hetven másik munkatársával együtt a HNB rendelte ki a Heineken Nederland BV‑hez (a továbbiakban: Heineken Nederland), amely társaság 2005. március 1‑jéig a Heineken‑csoport alkalmazottainak az étkeztetését látta el különböző helyszíneken. E kirendelésre a HNB‑n belül kötött kollektív szerződés vonatkozott.

12      J. Roest az FNV nevű szakszervezet tagja, amelynek célja többek között, hogy a munkafeltételek és jövedelem terén – főként kollektív szerződések kötésével – védje tagjai érdekeit

13      A Heineken Nederland által folytatott étkeztetési tevékenységeket egy megállapodás értelmében 2005. március 1‑jén az Albronra ruházták át.

14      Az Albron többek között étkeztetési tevékenységet folytat Hollandia egész területén, nevezetesen a magán‑ és az állami szférában, főként az üzemi étkeztetés keretében a megbízóval erre vonatkozóan kötött szerződés alapján vendéglátási szolgáltatások szervezését és teljesítését végzi. J. Roest 2005. március 1‑jétől dolgozik az Albronnál az „üzemi étkeztetés” részleg munkatársaként.

15      Az FNV és J. Roest keresetet indított az Albron ellen a Kantonrechter (tartományi bíróság) előtt annak megállapítása céljából, hogy az étkeztetési tevékenységeknek a Heineken Nederland és az Albron között 2005. március 1‑jén történt átruházása valamely vállalkozásnak a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházásának tekinthető, és hogy a HNB alkalmazásában álló azon munkavállalók, akiket a Heineken Nederland foglalkoztatott, ezen időponttól *ipso iure* az Albron alkalmazásába kerültek.

16      Az FNV és J. Roest egyúttal azt is kérték, hogy a bíróság kötelezze az Albront arra, hogy ez utóbbi társaság által J. Roesttal kötött munkaszerződésre 2005. március 1‑jei visszaható hatállyal alkalmazza a HNB és J. Roest között ezen időpontig érvényes munkafeltételeket, és hogy a 2005. március 1‑jétől követelt bérhátralékra vonatkozóan kötelezze az Albront a holland polgári törvénykönyv 7. könyvének 625. cikke szerinti 50%‑os törvényes emelés, valamint a követelés fennállásának napjától számított törvényes kamatok megfizetésére. Az FNV és J. Roest végül azt kérték, hogy a bíróság kötelezze az Albront a költségek viselésére.

17      2006. március 15‑én hozott ítéletével a Kantonrechter az 50%‑os törvényes emelés kivételével helyt adott e kérelmeknek.

18      Az Albron fellebbezést nyújtott be ezen ítélet ellen a Gerechtshof te Amsterdam (amszterdami fellebbviteli bíróság) előtt.

19      E körülmények alapján döntött úgy a Gerechtshof te Amsterdam, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1)      Úgy kell‑e értelmezni a 2001/23[…] irányelvet, hogy a 3. cikke (1) bekezdésének első mondata alapján csak akkor lehet szó a jogok és kötelezettségek kedvezményezettre történő átruházásáról, ha az átruházandó vállalkozás átadója egyben az érintett munkavállalók munkáltatója is, vagy az [2001/23] irányelv által a munkavállalóknak biztosítani kívánt védelemmel együtt jár az, hogy a valamely csoporthoz tartozó üzemeltető társaság átruházása során az ennél a vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalók tekintetében fennálló jogok és kötelezettségek a kedvezményezettre szállnak át, ha a csoporton belüli teljes személyi állományt (szintén ehhez a csoporthoz tartozó) központi munkáltatóként működő olyan társaság alkalmazza, amelynek célja a személyi állomány szervezése?

2)      Miként kell válaszolni a kérdés második részére, ha az ott említett, a csoporthoz tartozó egyik vállalkozásnál foglalkoztatott munkavállalókat másik, szintén az ehhez a csoporthoz tartozó olyan társaság alkalmazza, amelynek célja azonban *nem* az első kérdésben ismertetett személyiállomány-szervezés?”

 **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

 *Az ügy érdeméről*

20      Két kérdésével, amelyeket együttesen célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy valamely csoporthoz tartozó társaságnak egy, ezen csoporton kívüli vállalkozás részére a 2001/23 irányelv értelmében történő átruházása esetén az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak” lehet‑e tekinteni a csoporthoz tartozó azon vállalkozást is, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatta, anélkül azonban, hogy e munkavállalókhoz munkaszerződés kötötte volna (a továbbiakban: nem szerződéses munkáltató), tekintve hogy e csoporton belül van olyan vállalkozás, amelyhez az érintett munkavállalókat ilyen munkaszerződés kötötte (a továbbiakban: szerződéses munkáltató).

21      Először is a 2001/23 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontjából az következik, hogy „átadó” az, akinek az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerinti átruházás következtében munkáltatói minősége megszűnik.

22      Az alapügy tényállásából nyilvánvalóan következik, hogy a nem szerződéses munkáltató nem szerződéses munkáltatói minősége az átruházott tevékenység átadása következtében megszűnt. Következésképpen nem zárható ki, hogy őt a 2001/23 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak” lehet tekinteni.

23      Továbbá, amint az magának a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a szövegéből következik, a munkáltató személyének megváltozása esetére ezen irányelv által a munkavállalóknak biztosított védelem az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket érinti, tekintettel arra, hogy azt, hogy munkaszerződés vagy munkaviszony fennáll‑e ezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében, a nemzeti jog alapján kell értékelni.

24      Abból, a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményből, hogy akár munkaszerződésnek, akár – vagylagosan, tehát az előbbivel egyenértékű módon – munkaviszonynak kell fennállnia az átruházás napján, arra lehet következtetni, hogy az uniós jogalkotó szándéka szerint nem minden körülmények között szükséges az átadóval fennálló szerződéses kapcsolat ahhoz, hogy a munkavállalók részesülhessenek a 2001/23 irányelv által biztosított védelemben.

25      Ezzel szemben az nem következik a 2001/23 irányelvből, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony szubszidiáris viszonyban lenne egymással, és ennélfogva több munkáltató esetén módszeresen a szerződéses munkáltatót kellene előnyben részesíteni.

26      Vagyis az alapügyéhez hasonló összefüggésben a 2001/23 irányelv nem akadályozza, hogy a nem szerződéses munkáltatót, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatja, a 2001/23 irányelv értelmében ugyancsak „átadónak” lehessen tekinteni.

27      Végezetül pedig a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdése b) pontjának rendelkezéseiből az következik, hogy az említett irányelv értelmében azt kell átruházásnak tekinteni, „ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson”.

28      Következésképpen a vállalkozásnak a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházása feltételezi többek között azon jogi vagy természetes személy megváltozását, amely vagy aki az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős, és amely vagy aki e címen, mint ezen egység munkavállalóinak munkáltatója, e munkavállalókkal munkaviszonyt létesít, adott esetben akár úgy is, hogy az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban.

29      Ebből az következik, hogy az olyan szerződéses munkáltató helyzetét, aki mindazonáltal nem felelős az átruházott egység gazdasági tevékenységéért, az átadó személyének meghatározása céljából nem lehet módszeresen meghatározóbbnak tekinteni az említett tevékenységért felelős nem szerződéses munkáltató helyzetéhez képest.

30      Ezt az elemzést megerősíti a 2001/23 irányelv harmadik preambulumbekezdése, amely kiemeli, hogy szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén. Ez a fogalom egy, az alapügyéhez hasonló összefüggésben jelölheti ugyanis az átruházott tevékenység végzéséért felelős, nem szerződéses munkáltatót.

31      Ilyen körülmények között, ha egy vállalatcsoporton belül két munkáltató van, melyek közül az egyik e csoport munkavállalóival szerződéses kapcsolatban áll, míg a másik nem szerződéses kapcsolatban, ugyancsak a 2001/23 irányelv értelmében vett „átadónak” tekinthető az, az átruházott egység gazdasági tevékenységéért felelős munkáltató, aki e címen munkaviszonyt létesít ezen egység munkavállalóival, noha az említett munkavállalókkal nincs szerződéses viszonyban.

32      Az előterjesztett kérdésekre tehát azt kell válaszolni, hogy valamely csoporthoz tartozó társaságnak, egy, ezen csoporton kívüli vállalkozás részére a 2001/23 irányelv értelmében történő átruházása esetén az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében „átadónak” lehet tekinteni a csoporthoz tartozó azon vállalkozást is, amely a munkavállalókat állandó jelleggel foglalkoztatta, anélkül hogy őt az említett munkavállalókhoz munkaszerződés kötötte volna, noha e csoporton belül van olyan vállalkozás, amelyhez az érintett munkavállalókat ilyen munkaszerződés kötötte.

# IV. MUNKAFELTÉTELEK

# Az utazási idő munkajogi minősítése: a Tyco-eset

**1) Az utazási idő megítélése a magyar munkajogban**

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikke szerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Kérdéses, hogy eszerint vajon munkaidőnek minősül-e a munkába járás időtartama.

Ha a munkavállaló a munkahelyre utazás ideje alatt nem is áll közvetlenül a munkáltató rendelkezésére, de olyan tevékenységet végez, amely ehhez elengedhetetlenül szükséges, annak előfeltétele. Ez az összefüggés akkor látszik élesen, amikor a munkavállalónak nem azon a helyen kell megjelennie, amelyre egyébként szerződött, hanem a munkáltató rendelkezése (utasítása) alapján valahol másutt, vagy a szerződésben nem is volt pontosan meghatározva a munkavégzési hely, illetve csak tágabb földrajzi egységként.

**A hatályos szabályozás alapján munkaidőnek minősül-e a munkába járás ideje?**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

*86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.*

*(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.*

*(3) Nem munkaidő*

*a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá*

*b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.*

**2) Vesse össze az utazási idő magyar munkajog szerinti megítélését azzal, amit arról az Európai Bíróság alábbi ítélete tartalmaz! Megfelel-e a magyar munkajog ez utóbbi jogértelmezésnek?**

A tényállás szerint spanyol munkavállalók biztonsági rendszerek üzembe helyezését és karbantartását végezték a munkáltató ügyfeleinél. Egy-egy munkavállalóhoz akár egy-két tartománynyi terület is tartozott, amelyen belül a munkáltató utasításai szerint kellett felkeresni az ügyfeleket. A munkavállalók minden nap a lakóhelyükről kiindulva, szolgálati autóval utazva járták végig az ügyfeleket, majd tértek haza a nap végén. A munkavállaló otthona és az első munkavégzési hely közötti távolság a 100 kilométert is meghaladhatta. A munkavállalók céges telefonon keresztül kapták meg a munkanapjukat megelőző napon a különböző helyeket jegyzékbe vevő útitervet, amelyeket a következő munkanapon fel kell keresniük földrajzi területükön belül, valamint az ügyfelekkel való találkozók időpontjait. Az Európai Bírósághoz forduló spanyol bíróság úgy vélte, hogy ez a munkaszervezés azzal a következménnyel jár, hogy e munkavállalókat többé nem illeti meg a választás joga, hogy magánéletüket és lakóhelyüket munkahelyük közelségéhez igazítsák, mivel az mindennap változik. Ebből következik, hogy a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött időt nem lehet pihenőidőnek tekinteni.

**A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács) 2015. szeptember 10. a C‑266/14. sz. ügyben**

[…]

21      Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell‑e értelmezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül e munkavállalóknak a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött ideje.

22      Elöljáróban meg kell állapítani, hogy tekintettel arra, hogy az említett irányelv 1–8. cikkét lényegében a 2000. június 22‑i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő‑szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23‑i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 1–8. cikkével azonos kifejezésekkel fogalmazták meg, az ez utóbbi cikkek Bíróság általi értelmezése teljes mértékben átültethető a 2003/88 irányelv fent említett cikkeire (lásd ebben az értelemben: Fuß‑ítélet, C‑429/09, EU:C:2010:717, 32. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 39. pont).

23      Egyébiránt, mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy az ez utóbbi irányelv tárgya az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet‑ és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén. Ennek az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak a munkaidő‑szervezés területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára 48 órás felső határt állapít meg, amely kifejezetten magában foglalja a túlórát is (lásd: BECTU‑ítélet, C‑173/99, EU:C:2001:356, 37. és 38. pont; Jaeger‑ítélet, C‑151/02, EU:C:2003:437, 46. pont, valamint Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 40. pont).

24      Az említett irányelvnek a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell (Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 41. pont).

25      Továbbá a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmát illetően emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság következetesen úgy ítélte meg, hogy ez az irányelv úgy határozza meg az említett fogalmat, hogy abba beletartozik minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást (Jaeger‑ítélet, C‑151/02, EU:C:2003:437, 48. pont; Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 42. pont, valamint Vorel‑végzés, C‑437/05, EU:C:2007:23, 24. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 42. pont).

26      Ebben az összefüggésben meg kell állapítani, hogy az említett irányelv nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról (lásd ebben az értelemben: Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 43. pont, valamint Vorel‑végzés, C‑437/05, EU:C:2007:23, 25. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 43. pont).

27      E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalma uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet‑ és munkakörülményeinek javítására irányul. Csak egy ilyen önálló értelmezés biztosíthatja ugyanis az említett irányelv hatékony érvényesülését, valamint az említett fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (lásd: Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 44. és 45. pont, valamint Vorel‑végzés, C‑437/05, EU:C:2007:23, 26. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 44. pont).

28      Végül emlékeztetni kell arra, hogy ugyanezen irányelv 2. cikke nem szerepel az irányelv azon rendelkezései között, amelyektől el lehet térni (lásd: Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 45. pont).

29      A feltett előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolása érdekében meg kell következésképpen vizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben a „munkaidő” fogalmának a jelen ítélet 25. pontjában felidézett alkotóelemei a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő során teljesülnek‑e, vagy sem, következésképpen pedig hogy ezen időt munkaidőnek vagy pihenőidőnek kell‑e tekinteni.

30      A 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmának első alkotóelemét illetően, amely szerint a munkavállalónak tevékenységeit vagy feladatait kell végeznie, meg kell állapítani, hogy nem vitatott, hogy a Tycónak a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntését megelőzően e munkáltató munkaidőnek tekintette munkavállalóinak a regionális irodák, valamint a napi első és utolsó ügyfeleik között utazással töltött idejét, a nap elején és végén a lakóhelyük és a regionális irodák közötti utazással töltött időt azonban nem. Egyébiránt nem vitatott, hogy az alapügyben szóban forgó munkavállalók e döntést megelőzően naponta utaztak ezen irodákhoz, hogy átvegyék a Tyco által a rendelkezésükre bocsátott járműveket, valamint hogy elkezdjék munkanapjukat. E munkavállalók munkanapjukat ezen irodákban fejezték is be.

31      A Tyco vitatja, hogy az alapügyben szóban forgó munkavállalóknak a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idejét az említett rendelkezés értelmében vett munkaidőnek lehessen tekinteni azzal az indokkal, hogy jóllehet e munkavállalóknak bizonyos utat meg kell tenniük, hogy az általa kijelölt ügyfelekhez eljussanak, az említett munkavállalók tevékenysége és feladatai ezen ügyfeleknél a biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos műszaki szolgáltatások elvégzésére terjed ki. Ezért a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő alatt ugyanezek a munkavállalók nem végzik tevékenységeiket vagy feladataikat.

32      Ez az érv nem lehet eredményes. Amint azt a főtanácsnok indítványának 38. pontjában megállapította, az alapügyben szóban forgóhoz hasonló munkát végző munkavállalók utazásai – azért, hogy a munkáltatójuk által kijelölt ügyfelekhez utazzanak – az ahhoz szükséges eszközt jelentik, hogy e munkavállalók műszaki szolgáltatásaikat ezen ügyfeleknél elvégezzék. Ezen utazások figyelembevételének hiánya ahhoz vezetne, hogy a Tycóhoz hasonló munkáltató követelhetné, hogy kizárólag a biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos tevékenységek elvégzésével töltött idő tartozzon a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmába, ami azzal a hatással járna, hogy elferdítené e fogalmat, valamint sértené a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzést.

33      Az a tény, hogy az érintett munkavállalóknak a nap elején és végén az ügyfelekhez vagy az ügyfelektől történő utazásait a Tyco a regionális irodák bezárása előtt munkaidőnek tekintette, egyébként azt illusztrálja, hogy a járműnek a regionális irodától az első ügyfélig vagy az utolsó ügyféltől e regionális irodáig történő vezetéséből álló feladat korábban e munkavállalók feladatainak és tevékenységének a részét képezte. Márpedig ezen utazások jellege a regionális irodák bezárása óta nem változott. Az említett utazásoknak csak a kiindulópontja módosult.

34      Ilyen feltételek mellett az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben lévő munkavállalókat úgy kell tekinteni, hogy azok tevékenységeiket vagy feladataikat végzik a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő alatt.

35      A 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmának második alkotóelemét illetően, amely szerint a munkavállalónak ezen idő alatt a munkáltató rendelkezésére kell állnia, meg kell állapítani, hogy a meghatározó tényező az a tény, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen megfelelő szolgáltatások nyújtására (lásd ebben az értelemben: Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 48. pont, valamint Vorel‑végzés, C‑437/05, EU:C:2007:23, 28. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 63. pont).

36      Ezért ahhoz, hogy valamely munkavállalót úgy lehessen tekinteni, hogy a munkáltatója rendelkezésére áll, e munkavállalónak olyan helyzetben kell lennie, amelyben jogilag köteles munkáltatója utasításait teljesíteni, és számára a tevékenységét gyakorolni.

37      Ellenben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a munkavállalók azon lehetősége, hogy jelentősebb kötöttségek nélkül osszák be az idejüket, valamint a magánügyükkel foglalkozzanak, azt tanúsító tényező, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek (lásd ebben az értelemben: Simap‑ítélet, C‑303/98, EU:C:2000:528, 50. pont).

38      A jelen esetben a Tyco által a tárgyaláson bemutatott pontosításokból kitűnik, hogy utóbbi meghatározza az ügyfeleknek az alapügyben szóban forgó munkavállalók által követendő listáját és sorrendjét, valamint az ügyfeleinél való találkozók időpontjait. A Tyco azt is jelezte, hogy annak ellenére, hogy az alapügyben szóban forgó valamennyi munkavállaló számára mobiltelefont biztosított, amelyen a munkanapot megelőző napon megkapják az útvonalukat, e munkavállalók nem kötelesek e telefont bekapcsolva hagyni a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő alatt. Így az e találkozókra történő odautazás útvonalát nem a Tyco határozza meg, és a szóban forgó munkavállalók szabadon utaznak oda az általuk meghatározott útvonal szerint, ezért úgy szervezhetik meg az utazással töltött idejüket, ahogyan akarják.

39      E tekintetben meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben lévő munkavállalók a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő alatt bizonyos szabadsággal rendelkeznek, amely nem illeti meg őket az ügyfélnél történő munkavégzés ideje alatt, amennyiben a munkáltatójuk által meghatározott időben érkeznek a kijelölt ügyfélhez. Mindazonáltal a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy e szabadság már a regionális irodák bezárása előtt fennállt, amikor a regionális irodákba történő érkezés időpontjától kezdve az utazással töltött időt munkaidőnek számították, mivel az egyetlen dolog, ami változott, az az ezen ügyfélhez való utazás kiindulópontja volt. Márpedig az ilyen változás nincs kihatással az e munkavállalókra háruló azon kötelezettség jogi jellegére, hogy teljesítsék munkáltatójuk utasításait. A munkavállalók ezen utazások alatt munkáltatójuk említett utasításaitól függnek, aki megváltoztathatja az ügyfelek sorrendjét, törölhet egy találkozót, vagy pedig újabb találkozót szervezhet. Mindenesetre meg kell állapítani, hogy az említett munkavállalóknak az utazás szükséges ideje alatt – amely leggyakrabban nem sűríthető össze – nincs lehetőségük arra, hogy szabadon rendelkezzenek idejükkel, valamint a magánügyükkel foglalkozzanak, következésképpen pedig a munkáltatóik rendelkezésére állnak.

40      A Tyco, a spanyol kormány, valamint az Egyesült Királyság Kormánya kifejezte az azzal kapcsolatos félelmét, hogy az ilyen munkavállalók a nap elején és végén a személyes elfoglaltságaikat végzik. Mindazonáltal az ilyen félelem nem érintheti az utazásra fordított idő jogi minősítését. Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben a munkáltató feladata, hogy biztosítsa a szükséges ellenőrzési eszközöket az esetleges visszaélések elkerülése érdekében.

41      Egyrészt ugyanis már a regionális irodák bezárása előtt fennállt az ilyen elfoglaltságok teljesítésének a lehetősége a munkanap elején és végén az ügyfelek és a regionális irodák közötti utak során. Másrészt amint az a 2003/88 irányelv (4) preambulumbekezdéséből kitűnik, ezen irányelv célkitűzései nem rendelhetők alá pusztán gazdasági jellegű megfontolásoknak. Egyébiránt a Tyco a tárgyaláson a Bíróság előtt jelezte, hogy az általa a munkavállalói részére kibocsátott hitelkártyák használata a munkavállalói rendelkezésére bocsátott járművek – szakmai használatra igénybe vehető – üzemanyagának a kifizetésére korlátozódik. A Tyco ezért rendelkezik egyebek között az utazásaik ellenőrzésére szolgáló eszközzel.

42      Továbbá igaz ugyan, hogy az ilyen ellenőrzések a Tyco helyzetében lévő vállalkozás számára további terhet keletkeztethetnek, emlékeztetni kell arra, hogy e teher a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntésével járó következmény. Ellenben az említett irányelv által érintett, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzéssel lenne ellentétes az, ha e döntés azzal a hatással járna, hogy ezen egész terhet a Tyco munkavállalóira rónák.

43      A 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmának harmadik alkotóelemét illetően, amely szerint a munkavállalónak a figyelembe vett időszakban dolgoznia kell, meg kell állapítani, hogy – amint az a jelen ítélet 34. pontjából kitűnik – amennyiben a munkavállaló, aki már nem rendelkezik állandó munkavégzési hellyel, az ügyfélhez vagy az ügyféltől teljesített utazás során a feladatait végzi, e munkavállalót szintén úgy kell tekinteni, hogy ezen utazás alatt dolgozik. Amint azt ugyanis a főtanácsnok indítványának 48. pontjában megállapította, amennyiben az utazások az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalói minőség velejárói, az ilyen munkavállalók munkavégzési helye nem korlátozható e munkavállalóknak a munkáltatójuk ügyfeleinél való fizikai munkavégzésének helyeire.

44      Erre a megállapításra nem lehet kihatással az a körülmény, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben lévő munkavállalók az ilyen utazásokat a lakóhelyükön kezdik meg és fejezik be, amennyiben e körülmény közvetlenül munkáltatójuknak a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntéséből, nem pedig e munkavállalók szándékából ered. Mivel ez utóbbiak elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén szokásos helytől elválasztja, nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk ezen irodák bezárásával kapcsolatos választását.

45      Az ilyen eredmény egyaránt ellentétes lenne a 2003/88 irányelv által említett, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzéssel, amelybe a minimális pihenőidő munkavállalók számára történő biztosításának a szükségessége illeszkedik. Ellentétes lenne ugyanis ezzel az irányelvvel az, hogy a szokásos vagy állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók pihenőidejét a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idejüknek az említett irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmából való kizárása miatt korlátozzák.

46      A fentiekből az következik, hogy amikor az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között lévő munkavállalók szolgálati járművet használnak azért, hogy lakóhelyüktől a munkáltatójuk által kijelölt ügyfélhez utazzanak, vagy az ilyen ügyféltől a lakóhelyükre visszatérjenek, valamint hogy a munkanapjuk során az egyik ügyféltől a másik ügyfélhez utazzanak, e munkavállalókat ezen utazások során úgy kell tekinteni, hogy azok ugyanezen irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében „dolgoz[nak]”.

47      Ezt a következtetést nem kérdőjelezheti meg az Egyesült Királyság Kormányának az az érve, amely szerint az többek között a Tyco számára elkerülhetetlen költségnövekedéshez vezetne. E tekintetben elegendő annak a megállapítása, hogy noha az alapügyben szóban forgó ügy sajátos körülményei között az utazással töltött időt munkaidőnek kell tekinteni, a Tyco továbbra is szabadon határozza meg a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő díjazását.

48      Márpedig elegendő emlékeztetni arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a fizetett éves szabadság tárgyában a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében említett különös eset kivételével az irányelv a munkaidő‑szervezés egyes szempontjainak szabályozására szorítkozik, oly módon, hogy főszabály szerint nem alkalmazható a munkavállalók díjazására (lásd: Dellas és társai ítélet, C‑14/04, EU:C:2005:728, 38. pont, valamint Vorel‑végzés, C‑437/05, EU:C:2007:23, 32. pont; Grigore‑végzés, C‑258/10, EU:C:2011:122, 81. és 83. pont).

49      Következésképpen az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben lévő munkavállalók díjazásának a módja nem az említett irányelv, hanem a nemzeti jog releváns rendelkezéseinek a hatálya alá tartozik.

50      A fenti megfontolások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.

# V. MUNKAFELTÉTELEK

# Munkaidőnek minősül-e az ügyeleti idő?

**1) Az ügyeleti idő megítélése a magyar munkajogban**

**Az alábbi jogszabályi kivonat alapján foglalják össze, mi az ügyelet jogi megítélése a hatályos magyar munkajogban a munkaidő szempontjából!**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

*86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.*

*99. § (2) A munkavállaló beosztás szerinti*

*a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,*

*b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra*

*lehet.*

*(5) A munkavállaló beosztás szerinti*

*a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,*

*b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott*

*rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.*

*(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.*

*107. § Rendkívüli munkaidő*

*a) a munkaidő-beosztástól eltérő,*

*b) a munkaidőkereten felüli,*

*c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó*

*munkaidő, továbbá*

*d) az ügyelet tartama.*

*110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.*

*(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás*

*a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,*

*b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá*

*c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása*

*érdekében rendelhető el.*

*(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.*

*(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).*

*111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.*

**2) Ítéletelemzés: milyen érvek alapján minősítette az Európai Bíróság munkaidőnek az ügyeleti időt?**

**A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE 2005. december 1. C‑14/04. sz. ügyben**

A. Dellas fogyatékkal élők bentlakásos intézményében dolgozó szakosodott oktató, akit munkáltatója elbocsátott a tényleges munkaidő fogalma és az éjszakai munkáért járó díjazás kapcsán köztük kialakult nézeteltérés miatt.

36     A kérdést előterjesztő bíróság két kérdésével, amelyeket együtt kell megvizsgálni, lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a 93/104 irányelvet úgy kell‑e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók által bizonyos szociális és egészségügyi intézményekben végzett, a tényleges munkavégzés helyén fizikai jelenlétükkel járó ügyeleti idő tekintetében az alapeljárásban érintetthez hasonló egyenértékűségi rendszert ír elő, ha a nemzeti jog a tényleges munkaidő számítására, különösen a maximális heti munkaidő tekintetében, a munkavállalók számára az irányelvben előírtnál előnyösebb felső határt határoz meg.

37     Mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat, mind a Bírósághoz benyújtott észrevételek többsége utal arra, hogy az ilyen egyenértékűségi rendszernek nem csak a munkavállalók munkaidejére lehet kihatása, hanem díjazásuk szintjére is.

38     Az utóbbi kérdés kapcsán mindenesetre előre le kell szögezni, hogy amint a 93/104 irányelv céljából és rendelkezései szövegéből is következik, az irányelv nem alkalmazható a munkavállalók díjazására.

39     Ezen értelmezés végeredményben egyértelműen következik az EK 137. cikk (6) bekezdéséből, amely szerint azon minimumkövetelmények, amelyeket − mint az alapügyben is − különösen a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében az Európai Unió Tanácsa irányelvek útján fogadhat el, a díjazásra nem alkalmazhatók.

40     Ami azonban az alapügyben vitatotthoz hasonló egyenértékűségi rendszernek a munkavállalók munkaidejére és pihenőidejére kifejtett hatását illeti, a 93/104 irányelv jogalapjából, azaz a Szerződés 118a. cikkéből, az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekezdéséből, valamint az 1989. december 9‑i strasbourgi Európai Tanács ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának az irányelv negyedik preambulumbekezdésében idézett 8. cikkéből és 19. cikke első bekezdéséből, illetve az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből következik, hogy annak célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet‑ és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján (lásd a C‑173/99. sz. BECTU‑ügyben 2001. június 26‑án hozott ítélet [EBHT 2001., I‑4881. o.] 37. pontját; a fent hivatkozott Jaeger‑ítélet 45. és 47. pontját, valamint a C‑397/01−C‑403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5‑én hozott ítélet [EBHT 2004., I‑8835. o.] 91. pontját).

41     Ugyanezen rendelkezések szerint ennek a közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét, azáltal hogy ez utóbbiaknak minimális − különösen napi és heti − pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára 48 órás felső határt állapít meg, amely maximum kifejezetten magában foglalja a túlmunkát is (lásd a fent hivatkozott Simap‑ítélet 49. pontját, a BECTU‑ítélet 38. pontját, a Pfeiffer és társai ítélet 92. pontját, valamint a C‑313/02. sz. Wippel‑ügyben 2004. október 12‑én hozott ítélet [EBHT 2004., I‑9483. o.] 47. pontját).

42     A 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalma tekintetében fel kell idézni, hogy a Bíróság már úgy ítélte meg, hogy az az irányelv meghatározása szerint minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást (a fent hivatkozott Simap‑ítélet 47. pontja és a Jaeger‑ítélet 48. pontja).

43     Ebben az összefüggésben egyrészt meg kell állapítani, hogy a 93/104 irányelv nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról, másrészt pedig, hogy a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az ezen irányelv értelmében vett „munkaidő” jellemzői között.

44     A Bíróság e tekintetben azt is megállapította, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” 93/104 irányelv értelmében vett fogalmát nem szabad a különböző tagállami szabályozások előírásainak megfelelően értelmezni, mivel ezek közösségi jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni az említett irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimális előírások bevezetésével a munkavállalók élet‑ és munkakörülményeinek javítására irányul. Csak az ilyen autonóm értelmezés biztosíthatja ugyanis az említett irányelv teljes érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (lásd a fent hivatkozott Jaeger‑ítélet 58. pontját).

45     A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan e fogalmak, illetve a 93/104 irányelv más rendelkezéseinek hatályát azáltal, hogy a munkavállalóknak az ezen irányelv által elismert jogát, hogy a munkaidőt, és ezzel összefüggésben a pihenőidőt megfelelően figyelembe vegyék, bármilyen feltételhez vagy korlátozáshoz kötik. Minden más értelmezés meghiúsítaná ezen irányelv hatékony érvényesülését, és figyelmen kívül hagyná azon célját, hogy minimumkövetelmények előírásával biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét (lásd a fent hivatkozott Jaeger‑ítélet 59., 70. és 82. pontját, valamint a Pfeiffer és társai ítélet 99. pontját).

46     Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a munkavállaló által teljesített, a munkáltató létesítményében való fizikai jelenlétével járó ügyeleti időt teljes egészében a 93/104 irányelv értelmében vett munkaidőnek kell tekinteni, függetlenül a munkavállaló által az ügyelet alatt ténylegesen elvégzett munkától (lásd a fent hivatkozott Simap‑ítélet 52. pontját; a Jaeger‑ítélet 71., 75. és 103. pontját; a Pfeiffer és társai ítélet 93. pontját, valamint a C‑241/99. sz. CIG‑ügyben 2001. július 3‑án hozott végzés [EBHT 2001., I‑5139. o.] 34. pontját).

47     Az a tény tehát, hogy az ügyelet bizonyos inaktív időszakokat foglal magában, ebben az összefüggésben semmilyen jelentőséggel nem rendelkezik.

48     Az említett ítélkezési gyakorlat alapján ugyanis az ilyen, szakmai szempontból inaktív időszakok szükségképpen hozzátartoznak a munkáltató létesítményében való fizikai jelenléttel járó ügyeletek rendszeréhez, mivel a rendes munkaidő‑beosztástól eltérően a sürgősségi beavatkozások szükségessége az ügyelet alatt a körülményektől függ, és nem lehetséges azokat előre tervezni, a döntő tényező annak megítélése tekintetében, hogy a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemzői együtt vannak‑e a munkavállalók által a tényleges munkavégzés helyén ellátott ügyelet esetében, az a tény, hogy kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, ez utóbbi rendelkezésére állni, és szükség esetén azonnal képesnek kell lenniük megfelelő szolgáltatás nyújtására. Ezért e kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mint amelyek a munkavállalók feladatainak ellátását jelentik (lásd a fent hivatkozott Simap‑ítélet 48. pontját és a Jaeger‑ítélet 49. és 63. pontját).

49     Másrészt a 93/104 irányelv szövegére, céljára és rendszerére tekintettel a Bíróság ismételten úgy ítélte meg, hogy az irányelvnek a maximális heti munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók védelmének és egészségének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell (lásd a fent hivatkozott BECTU‑ítélet 43. és 47. pontját; a Pfeiffer és társai ítélet 100. pontját, valamint a Wippel‑ítélet 47. pontját).

50     Ami az alapügyet illeti, ki kell emelni, hogy a jelen ítélet 40–49. pontjából az következik, hogy a tagállamoknak be kell tartaniuk a 93/104 irányelvben a munkavállalók biztonságának és egészségének hatásos védelme érdekében meghatározott küszöböket és felső határokat, és evégett az olyan munkavállalók, mint A. Dellas által a munkahelyen teljesített ügyeletet teljes egészében figyelembe kell venni a közösségi jog által engedélyezett maximális napi és heti munkaidő − amely magában foglalja a túlmunkát − megállapításakor, függetlenül attól a körülménytől, hogy a munkavállaló ténylegesen nem végez folyamatos szakmai tevékenységet az ügyelet alatt (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ítélet 93. és 95. pontját).

51     A 93/104 irányelv 15. cikke kifejezetten megengedi, hogy a tagállamok olyan nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek.

52     Ha valamely tagállam él ezzel a lehetőséggel − ahogyan azt a Francia Köztársaság tette −, mivel a nemzeti szabályozás a maximális heti munkaidőt egymást követő 12 hetes időtartamban számítva átlagosan 44 órában rögzíti, míg a 93/104 irányelv egymást követő 4 hónapos időtartamban számítva átlagosan 48 órában, az irányelv előírásainak betartását kizárólag az irányelv által meghatározott korlátozásokra tekintettel kell vizsgálni, a munkavállalók számára nagyobb védelmet biztosító nemzeti előírások kizárásával.

53     Függetlenül azonban az ilyen nemzeti rendelkezések alkalmazásától, fontos, hogy a munkavállalóknak a 93/104 irányelvből eredő jogai hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, ami szükségszerűen maga után vonja, hogy a tagállamok kötelesek biztosítani az irányelvben szereplő minimumkövetelmények betartását.

54     Márpedig ebben az összefüggésben meg kell állapítani, amint azt a francia kormány is elismerte a tárgyalás során a Bíróság által feltett kérdésre adott válaszában, hogy az alapügyben vitatott egyenértékűségi rendszerben az ügyeleti idő számításának módszere ahhoz vezethet, hogy a munkavállaló teljes munkaideje elérheti vagy meg is haladhatja a heti 60 órát.

55     Következésképpen az ilyen nemzeti rendszer nyilvánvalóan meghaladja az említett irányelv 6. cikkének 2. pontja értelmében 48 órában rögzített maximális heti munkaidőt.

56     Ezt az értékelést nem kérdőjelezi meg a francia kormány állítása, amely szerint az e tagállamban hatályban lévő egyenértékűségi rendszer a munkavállalók napi és heti pihenőidejének meghatározásához beszámítja ugyan a jelenlét teljes idejét, de olyan súlyozási módszert alkalmaz, amely figyelembe veszi az ügyelet alatti inaktív időszakok előfordulását, sem a nemzeti bíróság megállapítása, amely szerint az előtte folyamatban lévő kereset tárgyát képező nemzeti szabályozás különbözik azoktól a szabályozásoktól, amelyek a fent hivatkozott Simap‑ és Jaeger‑ügyekben hozott ítéletekhez vezettek, amennyiben az előbbi nem kezeli pihenőidőként azt az időt, amikor a munkavállaló jelen van a munkahelyen, hogy ügyeletet teljesítsen, azonban a munkáját ténylegesen nem veszik igénybe.

57     Nem vitatott ugyanis, hogy az alapügyben vitatotthoz hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása során azt az inaktív időszakokat is magában foglaló időt, amikor a munkavállaló a munkáltató létesítményében az ügyelet alatt jelen van, csak részben − átalányjellegű együtthatók alapján − veszik figyelembe a túlmunka számításakor, következésképpen a maximális munkaidő megállapításakor, jóllehet a közösségi jog szerint e jelenléti időt teljes mértékben munkaidőként kell beszámítani.

58     Ezen túlmenően az ilyen nemzeti szabályozás szerint csupán a jelenlétnek azon óráit számítják be a munkaidőbe, amelyek alatt feltehetőleg tényleges munkavégzés történt. Márpedig, amint azt a Bíróság a fenti 43. pontban megállapította, a munkavállaló munkahelyén teljesített jelenléti idejének a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidőként” való minősítése nem függhet a munkavállaló által végzett munka intenzitásától, hanem az kizárólag az utóbbi azon kötelezettségéből ered, hogy a munkáltató rendelkezésére kell állnia.

59     Mindenesetre az a puszta körülmény, hogy a munkavállalónak a munkahelyén eltöltött jelenlétének minden óráját figyelembe veszik a 93/104 irányelvből eredő bizonyos jogai − jelen esetben a napi és heti pihenőidőhöz való jog − végrehajtásakor, nem biztosíthatja teljes mértékben azon kötelezettségek betartását, amelyeket az irányelv rótt a tagállamokra, mivel nekik az összes jog érvényesülését biztosítaniuk kell, különösen pedig a maximális heti munkaidőt 48 órában rögzítő előírást.

60     Hozzá kell tenni, hogy a 2001‑1384 rendeletben szereplőkhöz hasonló nemzeti rendelkezések nem eshetnek az említett irányelv által meghatározott eltérési lehetőségek alá.

61     Egyrészt a 93/104 irányelv 2. cikke, amely meghatározza az irányelv főbb fogalmait, többek között a munka‑ és pihenőidő fogalmát, nem szerepel az irányelv azon rendelkezései között, amelyektől el lehet térni.

62     Másrészt a jelen esetben nem is állították azt, hogy az alapügyben vitatotthoz hasonló szabályozás a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) és (2) bekezdésében vagy 18. cikke (1) bekezdésének b) pontjának i. alpontjában említett esetek közé tartozhat.

63     A fenti megfontolások összességére tekintettel a feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 93/104 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy:

–       azzal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók által bizonyos szociális és egészségügyi‑szociális intézményekben végzett, a tényleges munkavégzés helyén fizikai jelenlétükkel járó ügyeleti idő tekintetében a tényleges munkaidő számítására az alapeljárásban vitatotthoz hasonló egyenértékűségi rendszert ír elő, amennyiben az ezen irányelvben a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében meghatározott minimumkövetelmények betartása nem biztosított;

–       ha a nemzeti jog − különösen a maximális heti munkaidő tekintetében − a munkavállalók számára előnyösebb felső határt határoz meg, az irányelvben megállapított, a munkavállalók védelmét szolgáló szabályok betartásának vizsgálatára kizárólag az irányelvben előírt vonatkozó küszöböket és felső határokat lehet alkalmazni.

# VI. HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY

# A határozatlan idejű munkaviszony kiváltásának garanciái

**1) Milyen kockázatai vannak a munkavállaló számára, ha határozatlan idejű munkaviszony helyett egymást követően kötött határozott idejű munkaszerződésekkel foglalkoztatja ugyanaz a munkáltató?**

**2) Az alábbi jogszabályi kivonat alapján összegezzék, milyen garanciákat szükséges beépíteni a nemzeti jogrendszerbe az 1999/70/EK irányelv szerint a visszaélések megakadályozására!**

1999/70/EK irányelv 5. cikk

*1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:*

*a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;*

*b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;*

*c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.*

*2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:*

*a) "egymást követőnek";*

*b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.*

**3) Milyen garanciákat tartalmaz a határozott idejű foglalkoztatás kapcsán a magyar munkajog? Megfelel-e a magyar szabály az irányelvnek?**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. §

 *(1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.*

*(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.*

*(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.*

*(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.*

**4) Az alábbi esetek alapján állapítsák meg, hogy jogszerű-e a határozott idejű munkaviszony alkalmazása?**

a) Egy munkavállaló 5 évig állt munkáltatója alkalmazásában, és ez idő alatt 19 alkalommal hosszabbították meg határozott időre szóló munkaszerződését. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a sokszori meghosszabbításra a célszerű létszámgazdálkodás érdekében volt szüksége. A munkavállaló munkakörében foglalkoztatottak lényegében mindvégig változatlan létszámban dolgoztak a munkáltatónál. A munkáltató szerint viszont a legkisebb költséggel való gazdálkodás követelménye szükségessé tette a határozott idejű szerződéseket.

*Szabályos volt-e a munkáltató eljárása?*

b) Egy újonnan alakult nyelviskola határozott idejű munkaszerződést köt egy olasztanárral, az őszi tanulmányi félévre. A munkáltató jelzi a szerződés megkötésekor, hogy ha a nyelviskola sikeres lesz, a következő félévtől határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatják tovább a nyelvtanárt. Az első félév lezárása után a tavaszi félévre 15%-kal több diák iratkozik be. A munkáltató újabb határozott idejű szerződést ajánl a tanárnak, aki azt elfogadja. A szerződés lejártakor a munkavállaló kéri a munkáltatót, hogy az eredeti ígéretek szerint kössenek határozatlan idejű munkaszerződést. Erre a munkáltató nem hajlandó, mivel a nyári hónapokban nincs oktatás, viszont szeptemberben visszavárják az oktatót egy újabb félévre. Ősszel újabb növekedést ér el az iskola, tanulói létszáma 18%-kal magasabb lesz.

*Köthetnek-e újabb határozott idejű munkaszerződést a felek?*

c) Egy építőmérnöki iroda 2010 óta 8 tervezőmérnököt foglalkoztat. Négyen határozatlan idejű munkaviszonyban dolgoznak, három főnek 3 éves szerződése van. A nyolcadik mérnökkel 2007 óta 2012. márciusig rövid időtartamú szerződéseket kötnek az alábbiak szerint: 2007. 01.–2008. 01., 2008. 01.–2008. 07., 2008. 07.–2009. 01., 2009. 01.–2010. 01., 2010. 01.–2011. 01., 2011.01.–2011.07., 2011. 07.–2012. 01., 2012. 01.–2012. 03. A legutolsó szerződés lejártakor, 2012 márciusában a munkáltató jelzi, hogy több okból nem kívánnak a munkavállalóval újabb szerződést kötni. Egyrészt szervezeti változások várhatók, és nem tudni, hány mérnökre lesz szükségük a jövőben. Másrészt, több magatartásbeli probléma volt a munkavállalóval, mivel az értekezleteken többször szembehelyezkedett a vezető tervező véleményével. A munkavállaló bírósággal fenyegetőzik, végül a munkáltató újabb hat hónapos szerződést ajánl fel neki.

*Mit tehet a munkavállaló?*

d) Egy munkavállalót határozott idejű szerződéssel alkalmaznak pénzügyi elemző munkakörbe. A szerződése szerint munkaviszonya Gida Lajosné gyermekgondozási szabadsága idejére, de legfeljebb 2 évre jött létre. Két év elteltével Gida Lajosné visszatér. Ekkor azonban a munkáltató egy másik pénzügyi elemzője, Puma Gézáné jelzi, hogy egy hónapon belül szülési szabadságot kíván igénybe venni.

*A munkáltató ajánlhat-e újabb határozott idejű munkaszerződést a munkavállalónak, ezúttal Puma Gézáné helyettesítésére? Ha igen, milyen feltételekkel?*

**5) Ítéletelemzés. Az alábbi ítélet alapján vizsgálják meg:**

**a) alkalmazandóak-e a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben foglalt garanciák akkor, ha a munkavállaló munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik!**

**b) van-e definíció a munkavállaló fogalmára az uniós jogban? Hogyan adható meg a „munkavállaló” kifejezés jelentése?**

**c) mi lehet az ítélet következménye a határozott idejű munkaviszonyban, kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalók szempontjából?**

**A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE** **2013. április 11. a C‑290/12. sz. ügyben**

**Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

19      O. Della Rocca az Obiettivo Lavoro SpA munkaerő‑kölcsönző társasággal (a továbbiakban: Obiettivo Lavoro) három egymást követő határozott idejű munkaszerződést kötött, amelyek alapján a Poste Italiane rendelkezésére bocsátották mint kézbesítőt. E szerződések a 2005. november 2. és 2006. január 31., a 2006. február 2. és szeptember 30., valamint 2006. október 2. és 2007. január 31. közti időszakot fedték le. E munkaszerződések az Obiettivo Lavoro és a Poste Italiane között kötött, a Campania régióban a kézbesítő szolgálat munkából távol maradó személyzetének helyettesítésére irányuló, határozott időre szóló munkaerő‑kölcsönzésre vonatkozó szerződés keretében jöttek létre. Nem vitatott, hogy csak a munkaerő‑kölcsönzésre vonatkozó szerződés tartalmazza a szerződés megkötését és megújítását alátámasztó objektív okokat, a határozott idejű munkaszerződések nem.

20      O. Della Rocca úgy vélte, hogy a határozott idejű munkaerő‑kölcsönzést alátámasztó indokok „homályosak és gyengék” voltak, és annak meghosszabbítása nem volt indokolt, így a Tribunale di Napolihoz fordult annak megállapítása érdekében, hogy mivel az említett kölcsönzés a 276/03. sz. törvényerejű rendelet 20., 21. és 27. cikke alapján szabálytalan volt, közte és a Poste Italiane között határozatlan idejű munkaviszony jött létre.

21      A Poste Italiane szerint a munkaerő‑kölcsönzésre vonatkozó szerződés igénybevételének indokait megfelelően megjelölték, és azok valódiak voltak. Egyébiránt az Obiettivo Lavoro és O. Della Rocca közti munkaszerződésekre nem vonatkozott semmilyen rendeleti korlátozás, mivel a 276/03. sz. törvényerejű rendelet 22. cikke e szerződéstípus esetében kizárja a 368/01. sz. törvényerejű rendelet 5. cikke (3) és (4) bekezdésének alkalmazását.

22      A Tribunale di Napoli az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban kifejti, hogy a 22. cikkből kiderül, hogy – a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó általános szabályoktól eltérően – a nemzeti szabályozás a munkaerő‑kölcsönző vállalkozások számára nem korlátozza a határozott idejű munkaszerződések megújítását. Ugyanis, míg a 368/01. sz. törvényerejű rendelet úgy rendelkezik, hogy a szerződés és annak meghosszabbítása a munkáltató szükségleteivel indokolható, a 276/03. sz. törvényerejű rendelet lehetővé teszi a határozott idejű munkaszerződések megkötését, amennyiben a munkaerő‑kölcsönzésre vonatkozó szerződést szintén határozott időre kötötték. A 276/03. sz. törvényerejű rendelet 20. cikkének (4) bekezdése és 27. cikkének (1) bekezdése értelmében csak ez utóbbi szerződést kell műszaki vagy a munkaszervezéssel, illetve a termeléssel összefüggő okokkal indokolni.

23      A Tribunal di Napoli ugyanakkor kétségét fejezi ki azt illetően, hogy e szabályozás összeegyeztethető‑e a keretmegállapodás 5. szakaszával.

24      E bíróság e tekintetben úgy véli, hogy először is az a kérdés merül fel, hogy a keretmegállapodás hatálya alá tartozik‑e a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönbe adott munkavállaló vagy ez utóbbi és a kölcsönvevő vállalkozás közötti munkaviszony. Ugyanis, jóllehet a keretmegállapodás preambuluma azt sugallja, hogy nem alkalmazható, a C‑386/09. sz. Briot‑ügyben 2010. szeptember 15‑én hozott végzés (EBHT 2010., I‑8471. o.) 36. pontjából kitűnik, hogy a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaviszony a keretmegállapodás hatálya alatt marad, mivel a 2008/104 irányelv csak e munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás közötti munkaviszonyra vonatkozik.

25      Ezt követően, amennyiben a keretmegállapodás alkalmazandó, a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy egyéb megelőző intézkedések hiányában összeegyeztethető‑e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával, hogy a határozott idejű munkaerő‑kölcsönzésre vonatkozó szerződést alátámasztó, műszaki vagy munkaszervezési, illetve termelési szükségszerűségekből levezetetett okok – melyek nem a munkaerő‑kölcsönző, hanem a kölcsönvevő vállalkozásnál állnak fenn, és nem állnak összefüggésben a speciális munkaviszonnyal – elegendő módon támasztják‑e alá a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás közötti határozott idejű munkaszerződés megkötését, valamint annak meghosszabbítását.

26      A kérdést előterjesztő bíróság végül azt kívánja megtudni, hogy e szabály harmadik személyre, a jelen ügyben a kölcsönvevő vállalkozásra háríthatja‑e a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű igénybevételének jogkövetkezményeit. Ugyanis mivel a munkaerő‑kölcsönző vállalkozások csupán közvetítő tevékenységet gyakorolnak, és nem kell semmilyen működtetési kockázatot vállalniuk, a munkavállalók keresetüket rendszeresen a 276/03. sz. törvényerejű rendelet 27. cikkének (1) bekezdésére alapítják annak érdekében, hogy a szankció ne a munkáltatót sújtsa.

27      Ilyen körülmények között a Tribunale di Napoli úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1)      A Bíróság [fent hivatkozott Briot‑ügyben hozott] végzésének 36. pontjában foglalt megfontolásokra is figyelemmel, alkalmazható‑e az [1999/70] irányelv, különösen [a keretmegállapodás] 2. szakasza a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő‑kölcsönző ügynökség, illetve a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő közötti határozott idejű munkaviszonyra is, tehát e jogviszonyokra is irányadó‑e az [1999/70] irányelv?

[…]

 **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

 *Az elfogadhatóságról*

28      A Poste Italiane úgy érvel, hogy a feltett kérdések nem relevánsak, mivel azok a keretmegállapodásnak a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás közötti munkaviszonyra való alkalmazására vonatkoznak, míg az alapeljárásban O. Della Rocca csak a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönvevő vállalkozás között megkötött munkaerő‑kölcsönzési szerződés jogellenességére hivatkozik.

29      Emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdésekre hasznos választ adjon (a C‑188/10. és C‑189/10. sz., Melki és Abdeli egyesített ügyekben 2010. június 22‑én hozott ítélet [EBHT 2010., I‑5667. o.] 27. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30      Meg kell állapítani azonban, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések a keretmegállapodás valós jogvitára vonatkozó értelmezésére irányulnak, melynek keretében – ahogy az a jelen ítélet 20. és 21. pontjából kitűnik – O. Della Rocca nemcsak a munkaerő‑kölcsönzést, de a munkaerő‑kölcsönző vállalkozással kötött munkaszerződéseinek megújítását is vitatja, míg a Poste Italiane úgy érvel, hogy e szerződések megújítására a nemzeti szabályozás követelményeinek betartásával került sor, amely alapján a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy ez utóbbi összeegyeztethető‑e a keretmegállapodással.

31      E körülmények között meg kell állapítani, hogy a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

 *Az első kérdésről*

32      E kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy az 1999/70 irányelvet és a keretmegállapodást úgy kell‑e értelmezni, hogy azok a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás közötti vagy egy ilyen munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás közötti határozott idejű munkaviszonyra alkalmazandók.

33      Előzetesen hangsúlyozni kell, hogy egy olyan kölcsönzött munkavállaló, mint O. Della Rocca, a 2008/104 irányelv tárgyi hatálya alá tartozik. Nem vitatott ugyanakkor, hogy ez az irányelv, amit a belső jogba legkésőbb 2011. december 5‑én kellett átültetni, időbeli hatálya alapján nem volt alkalmazható az alapügyre, mivel az alapügyben szóban forgó, munkaerő‑kölcsönzés keretében végzett munkára a 2005. november 2. és 2007. január 31. közötti időszakban került sor. E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság jogosan veti fel a keretmegállapodás egy ilyen munkavállaló esetében való alkalmazhatóságának kérdését.

34      E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint a Bíróság korábban már megállapította – a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjából is következik, hogy annak hatályát tágan határozták meg, mivel az általában az „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Vagyis a „határozott időre alkalmazott munkavállalók[nak]” a keretmegállapodás értelmében vett fogalmába – melyet 3. szakaszának 1. pontja határoz meg – munkáltatójuk magán‑ vagy közjogi minőségétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (a C‑212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4‑én hozott ítélet [EBHT 2006., I‑6057. o.] 56. pontja).

35      A keretmegállapodás hatálya azonban nem korlátlan. Ahogy a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának szövegéből is kitűnik, azon munkaszerződések és munkaviszonyok meghatározása, amelyekre ez a keretmegállapodás alkalmazandó, nem e megállapodás vagy az uniós jog, hanem a nemzeti jogszabályok és/vagy a nemzeti gyakorlat feladata. Egyébiránt a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak arra, hogy a keretmegállapodást a munkaszerződések vagy a munkaviszonyok bizonyos kategóriáira alkalmazzák. A keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja ugyanis lehetővé teszi a tagállamok és/vagy a szociális partnerek számára, hogy kivonják e keretmegállapodás hatálya alól a „szakképzési viszonyokat és szakmai képzési rendszereket”, továbbá az „olyan munkaszerződéseket és munkaviszonyokat, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre” (lásd a C‑157/11. sz. Sibilio‑ügyben 2012. március 15‑én hozott ítélet 42., 52. és 53. pontját).

36      Márpedig a keretmegállapodás preambulumának negyedik bekezdéséből kifejezetten kiderül, hogy az nem vonatkozik a határozott időre alkalmazott munkavállalókra, akiket munkaerő‑kölcsönzést végző vállalkozás bocsátott egy kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére, tekintve, hogy e keretmegállapodásban részt vevő felek szándéka az volt, hogy hasonló megállapodást kössenek a munkaerő‑kölcsönzésre. Pontosan a munkaerő‑kölcsönzés szabályozása képezi a 2008/104 irányelv tárgyát, amely irányelvet – annak (5) és (7) preambulumbekezdése szerint – az uniós jogalkotó azt követően fogadott el, hogy nem vezettek eredményre a szociális partnerek között egy ilyen megállapodás megkötésével kapcsolatban folytatott tárgyalások.

37      E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a keretmegállapodás említett preambulumában található kizáró rendelkezés a kölcsönzött munkavállalóra mint olyanra vonatkozik, nem pedig annak valamely munkaviszonyára, úgyhogy sem a munkaerő‑kölcsönző vállalkozással, sem a kölcsönvevő vállalkozással létesített munkaviszonya nem tartozik e keretmegállapodás hatálya alá.

38      Kétségtelen, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az uniós jogi aktusok preambulumának nincs kötelező hatálya, és arra nem lehet hivatkozni sem az adott jogi aktus rendelkezéseitől való eltérés igazolása, sem az annak szövegétől nyilvánvalóan eltérő értelmezés céljából (lásd különösen a C‑308/97. sz. Manfredi‑ügyben 1998. november 25‑én hozott ítélet [EBHT 1998., I‑7685. o.] 30. pontját; a C‑136/04. sz. Deutsches Milch‑Kontor ügyben 2005. november 24‑én hozott ítélet [EBHT 2005., I‑10095. o.] 32. pontját; a C‑134/08. sz. Tyson Parketthandel ügyben 2009. április 2‑án hozott ítélet [EBHT 2009., I‑2875. o.] 16. pontját, valamint a C‑7/11. sz. Caronna‑ügyben 2012. június 28‑án hozott ítélet 40. pontját).

39      Ugyanakkor a jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a preambulum kizáró rendelkezését átveszi a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja, amely szerint egyedül a „közvetlenül” a munkáltatóval megkötött munkaviszony tartozik e keretmegállapodás hatálya alá.

40      Egyébként a kölcsönzött munkavállalók rendelkezésre bocsátása a munkajog összetett és speciális intézménye, amely – amint a jelen ítélet 32. és 37. pontjából kitűnik – magában foglal egy kettős, egyrészt a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló, másrészt ez utóbbi és a kölcsönvevő vállalkozás között létrejött munkaviszonyt, továbbá egy munkaerő‑kölcsönzésre irányuló jogviszonyt a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönvevő vállalkozás között. A keretmegállapodás azonban e sajátos szempontok vonatkozásában semmilyen rendelkezést nem tartalmaz.

41      Ezzel ellentétben meg kell állapítani, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16‑i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.) 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja kimondottan úgy rendelkezik, hogy ezt az irányelvet kell alkalmazni, ha egy munkaerő‑kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás munkavállalót küld ki egy kölcsön vevő vállalkozáshoz, amennyiben a munkaerő‑kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással. Hasonlóképpen a határozott idejű vagy munkaerő‑kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló 1991. június 25‑i 91/383/EGK tanácsi irányelv (HL L 206., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 418. o.) 1. cikkének 2. pontja kifejezetten egyértelművé teszi, hogy ezt az irányelvet a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti, munkaerő‑kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra kell alkalmazni.

42      Ebből következik, hogy egy munkaerő‑kölcsönző vállalkozás által egy kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaviszonyai nem tartoznak a keretmegállapodás hatálya alá, és ebből következően az 1999/70 irányelv hatálya alá sem.

43      E következtetés egyáltalán nem ellentétes azzal, ahogyan a Bíróság a fent hivatkozott Briot‑ügyben hozott végzésében ítélt. Ugyanis ebben az ügyben a Bíróság, miután megállapította, hogy azon határozott idejű munkaszerződés megújításának az elmaradása, amely a kölcsönzött munkavállaló alkalmazásának célját képező tevékenység átadását megelőző időpontban az időtartamának lejárta miatt szűnt meg, nem ellentétes a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12‑i 2001/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 82., 16. o; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.), az említett végzés 36. pontjában csupán annak pontosítására szorítkozott, hogy ez a döntés nem határozza meg előre azt a védelmet, amellyel a kölcsönzött munkavállaló adott esetben az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű igénybevételével szemben az uniós jog más rendelkezései, különösen az 1999/70 irányelv alapján részesülhet, és nem határozza meg előre ez utóbbi jogszabályok Bíróság általi értelmezését sem.

44      Márpedig éppen az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás értelmezéséből válik nyilvánvalóvá, ahogy az a jelen ítélet 34–42. pontjából is következik, hogy egy munkaerő‑kölcsönző vállalkozás által egy kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaviszonyai nem tartoznak sem az irányelv, sem a keretmegállapodás hatálya alá.

45      Ennélfogva az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy az 1999/70 irányelvet és a keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy azok sem a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő‑kölcsönző vállalkozás közötti határozott idejű munkaviszonyra, sem egy ilyen munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás közötti határozott idejű munkaviszonyra nem alkalmazandók.

# VII. MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDETÉSE

# A kiküldetés lehetséges formának elhatárolása

**1) A kiküldetési irányelv hatályára vonatkozó alábbi jogszabályi kivonat alapján foglalják össze, milyen tényállásokat értünk a kiküldetés (posting) fogalma alatt!**

1996/71/EK irányelv 1. cikk

 *(1) Ezt az irányelvet arra, a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.*

*(2) Ez az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.*

*(3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:*

*a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy*

*b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy*

*c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.*

*(4) A nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások.*

**2) Ítéletelemzés: az alábbi eset alapján határozzák meg, hogyan határolhatóak el egymástól a kiküldetés egyes tényállásai, és ennek milyen (belső és uniós) jogi következményei lehetnek!**

**A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE 2015. június 18. a C‑586/13. sz. ügyben (Martin Meat eset)**

**Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

12      A húsfeldolgozásra és a feldolgozott hús értékesítésére szakosodott Alpenrind GmbH (a továbbiakban: Alpenrind), osztrák jog szerinti társaság 2007 során szerződést kötött a magyarországi székhelyű Martin Meat társasággal. E szerződés értelmében a Martin Meatnek hetente 25 marhafelet kellett feldolgoznia és értékesítésre kész húscsomagokba csomagolnia.

13      A húsfeldolgozási és ‑csomagolási műveletekre az Alpenrind salzburgi (Ausztria) vágóhídjának helyiségeiben került sor. E helyiségeket és az e műveletek céljából használt gépeket a Martin Meat bérelte, és bérleti átalánydíjat fizetett az Alpenrindnek. Ez utóbbi fizette a helyiségekkel kapcsolatos működési költségeket. Az említett műveletek keretében használt olyan eszközök, mint a kések, fűrészek, és a védőruházat a Martin Meat sajátjai voltak.

14      E műveleteket a Martin Meat magyar munkavállalói hajtották végre. Az Alpenrind csoportvezetője adott útmutatást a Martin Meat csoportvezetőjének azt illetően, hogy milyen húst kell feldolgozni és hogyan. Ezt követően a Martin Meat csoportvezetője szervezte meg e munkavállalók munkáját, akiknek utasításokat adott. Az Alpenrind az elvégzett munka minőségét ellenőrizte.

15      A Martin Meat által nyújtott szolgáltatások után járó díjazás a feldolgozott hús mennyiségének függvénye volt. E díjazás csökkent a feldolgozott hús elégtelen minősége esetén.

16      A Martin Meat által az osztrák hatóságoknak benyújtott, a kiküldetés jóváhagyása iránti kérelmek nyomán e hatóságok tudatták vele, hogy az Alpenrinddel fennálló szerződéses jogviszonyát nem munkaerő szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó kiküldetésének minősítik – amely esetében az AuslBG 18. §‑ának (12) bekezdése értelmében csak a kiküldetés jóváhagyása szükséges –, hanem az AÜG 4. §‑a értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátásának, amihez foglalkoztatási engedélyt követelnek meg a 2003. évi csatlakozási okmány munkaerőpiachoz való hozzáférésre vonatkozó olyan átmeneti rendelkezései alapján, mint az AuslBG 32a. §‑ának (6) bekezdésébe átültetett rendelkezések.

17      Ennek következtében az Alpenrindre 700 000 eurót meghaladó összegű bírságot róttak ki. Az Alpenrind és a Martin Meat közötti szerződés értelmében e bírságot ez utóbbinak kellett megfizetnie.

18      A Martin Meat úgy döntött, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt keresetet indít jogi tanácsadói, Simonfay G. és U. Salburg felelősségének megállapítása iránt. Ez utóbbiak az említett szerződés megkötése előtt arról tájékoztatták a Martin Meatet, hogy e szerződés teljesítéséhez – amely magyar munkavállalók ausztriai vágóhídon történő foglalkoztatását írta elő – nincs szükség foglalkoztatási engedélyek beszerzésére. Ennek megfelelően úgy vélekedtek, hogy az alapügyben szereplő tevékenység nem tartozik a 2003. évi csatlakozási okmány által érzékenynek minősített szolgáltatási ágazatok közé, és az érintett szerződéses jogviszony nem munkaerő rendelkezésre bocsátására irányul.

19      E körülmények között a Pesti Központi Kerületi Bíróság úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1)      Az Európai Unió joga, különösen [a Vicoplus és társai ítéletben (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64)] megfogalmazott munkaerő‑átengedési definíció szerint munkaerő‑átengedésről van‑e szó, ha a megbízott kötelezettséget vállal, hogy saját munkavállalóival a megbízó vágóhídján, a tőle bérelt hely[i]ségekben marhafeleket dolgoz fel, és azokat piackész állapotú húscsomagokba csomagolja, és a megbízottat a feldolgozott hús kilogrammja után illeti meg díj, valamint a húsfeldolgozás minőségi hiányosságai esetén a húsfeldolgozás kikötött díjából eszközölt levonásokat a megbízottnak tűrnie kell[,] figyelembe véve azt is, hogy a megbízott a fogadó államban kizárólag ugyanannak a megrendelőnek teljesít szolgáltatást, és a megbízó végzi el a húsfeldolgozási munkák minőség‑ellenőrzését is?

2)      A [Vicoplus és társai ítélet (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64)] alapelve, miszerint [a 2003. évi csatlakozási okmány] szerinti, a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó átmeneti rendelkezések idejére a munkaerő‑átengedést korlátozni lehet, alkalmazandó‑e olyan munkavállalók kiküldetésére is, akiket a munkaerő‑átengedés keretén belül egy [az Unióhoz] 2004. május [1‑jén] csatlakozott tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás Ausztriába küld ki, ha erre a kiküldetésre a [2003. évi csatlakozási okmány] szerint nem védett ágazatban kerül sor?”

 **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

 *A második kérdésről*

20      A kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével, amelyet elsőként kell megvizsgálni, lényegében arra kérdez rá, hogy a 2003. évi csatlakozási okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) és (13) bekezdését úgy kell‑e értelmezni, hogy az Osztrák Köztársaság jogosult ezen melléklet 1. fejezete (2) bekezdésének megfelelően korlátozni területén a munkaerő rendelkezésre bocsátását, még akkor is, ha e rendelkezésre bocsátás nem valamely, az említett melléklet 1. fejezetének (13) bekezdése értelmében vett érzékeny ágazatot érint.

21      E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003. évi csatlakozási okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdése eltérést enged a munkavállalók szabad mozgásától, mivel a magyar állampolgárokra átmeneti jelleggel nem rendeli alkalmazni az 1612/68 rendelet 1–6. cikkét. E rendelkezés előírja, hogy 2004. május 1‑jét követő kétéves időszak során a tagállamok alkalmazhatják a nemzeti rendelkezéseket vagy a kétoldalú megállapodásokban foglalt rendelkezéseket a magyar állampolgárok területükön való munkavállalási jogosultságára. Az említett rendelkezés előírja azt is, hogy ezen intézkedések alkalmazását a tagállamok a Magyar Köztársaság Unióhoz történő csatlakozásának időpontját követő ötéves időszak végéig fenntarthatják.

22      Ugyanezen okmány X. melléklete 1. fejezetének (13) bekezdése szintén eltérést enged, ezúttal a szolgáltatásnyújtás szabadságától, mégpedig akkor, ha az a munkavállalók átmeneti mozgásával jár. E rendelkezés csak a Németországi Szövetségi Köztársaságra és az Osztrák Köztársaságra alkalmazandó, és az e tagállamok által a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdése szerinti összes szolgáltatásra vonatkozó átmeneti rendszer kialakítása érdekében kezdeményezett tárgyalások eredménye (lásd analógia útján: Vicoplus és társai ítélet, C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 40. pont). E rendelkezés felsorolja azon érzékeny ágazatokat, amelyek tekintetében e két tagállamnak jogában áll korlátozni a munkavállalók átmeneti mozgásával járó szolgáltatásnyújtás szabadságát. A 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátása ilyen szolgáltatásnak minősül.

23      A Bíróság a Vicoplus és társai ítéletben (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 32. pont) megállapította, hogy a Holland Királyság által a lengyel munkavállalókkal szemben meghozott intézkedéseket illetően az olyan tagállami szabályozást, amely a külföldi munkaerő rendelkezésre bocsátását foglalkoztatási engedély kiadásához köti, olyan rendelkezésnek kell tekinteni, amely a 2003. évi csatlakozási okmány XII. melléklete 2. fejezetének (2) bekezdése értelmében a lengyel állampolgárok ugyanezen tagállam munkaerőpiacára való bejutását szabályozza, ami a Lengyel Köztársaságot illetően lényegében ezen okmány jelen ügyben alkalmazandó X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdésével megegyező rendelkezés.

24      E megállapításból következett, hogy a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátása korlátozásának jogosultsága nemcsak az e tekintetben a tárgyalásokon külön eltérést elérő Németországi Szövetségi Köztársaság és az Osztrák Köztársaság részére volt fenntartva, hanem az összes többi tagállamra is kiterjedt, amely a Lengyel Köztársaság csatlakozásának idején már az Unió tagállama volt (lásd ebben az értelemben: Vicoplus és társai ítélet C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 40. pont).

25      Tekintve, hogy a 2003. évi csatlakozási okmány XII. melléklete 2. fejezetének (2) és (13) bekezdése lényegében azonos ezen okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) és (13) bekezdésével, a Vicoplus és társai ítéletben (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64) szereplő, a Lengyel Köztársasággal kapcsolatos fejtegetések analógia útján a Magyar Köztársaságra is alkalmazandók.

26      Ebből az következik, hogy azon államok, melyek a Magyar Köztársaság csatlakozásának időpontjában már az Unió tagállamai voltak, a 2003. évi csatlakozási okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdése alapján jogosan korlátozhatják a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátását.

27      Az a körülmény mindenesetre, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság és az Osztrák Köztársaság a tárgyalásokon bizonyos érzékeny ágazatok tekintetében külön eltérést ért el, amelyeknél e két állam jogosan korlátozhatja a munkavállalók mozgásával járó szolgáltatásnyújtás szabadságát, és ami bekerült ezen okmány X. melléklete 1. fejezetének (13) bekezdésébe, nem fosztja meg őket attól a jogtól, hogy ugyanezen okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) bekezdése alapján korlátozzák a munkaerő rendelkezésre bocsátását, amely – ugyanezen okmány X. melléklete 1. fejezetének (13) bekezdésével ellentétben – nem korlátozódik bizonyos érzékeny ágazatokra.

28      Az ilyen következtetés megfelel az említett X. melléklet 1. fejezete (2) bekezdése céljának, amely rendelkezés arra irányul, hogy az új tagállamoknak az Unióhoz történő csatlakozását követően ezen új államok állampolgárságával rendelkező nagyszámú munkavállaló azonnali érkezése folytán a régi tagállamok munkaerőpiacán kialakuló zavarokat elkerüljék (lásd analógia útján: Vicoplus és társai ítélet, C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 34. pont).

29      Ezenkívül – amint azt a főtanácsnok is kiemelte indítványa 34. pontjában – nem állapítható meg, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság és az Osztrák Köztársaság által – akik az elsők között támogatták a munkaerőpiacokat az új tagállamok munkavállalóinak e tagállamoknak az Unióhoz való csatlakozását követően várható tömeges áramlásától védő átmeneti intézkedéseket – a tárgyaláson elért külön eltérés kevésbé jelentős mozgásteret engedne nekik, mint azon tagállamok számára, akik nem tárgyaltak a magyar munkavállalók területükre történő beáramlásának szabályozására irányuló ilyen eltérésről.

30      A fenti megfontolásokra tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003. évi csatlakozási okmány X. melléklete 1. fejezetének (2) és (13) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az Osztrák Köztársaság jogosult e melléklet 1. fejezete (2) bekezdésének megfelelően korlátozni területén a munkaerő rendelkezésre bocsátását, még akkor is, ha e rendelkezésre bocsátás nem valamely, az említett melléklet 1. fejezetének (13) bekezdése értelmében vett érzékeny ágazatot érint.

 *Az első kérdésről*

31      Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy amikor a Bíróság elé előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesztenek, a Bíróság feladata megvilágítani a nemzeti bíróság számára az uniós jogszabályok hatályát, hogy lehetővé tegye az utóbbi számára e szabályoknak az elé terjesztett tényekre történő helyes alkalmazását, és nem az, hogy a Bíróság maga alkalmazza azokat, annál is inkább, mivel nem áll feltétlenül a Bíróság rendelkezésére az ehhez szükséges valamennyi adat (Omni Metal Service ítélet, C‑259/05, EU:C:2007:363, 15. pont).

32      E körülmények között az első kérdés úgy értendő, hogy azáltal a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az olyan szerződéses jogviszony fennállása esetén, mint amilyen az alapügyben szerepel, melyek azok a releváns tényezők, amelyeket figyelembe kell venni annak meghatározásához, hogy e szerződéses jogviszonyt a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátásának kell‑e minősíteni.

33      E tekintetben a Vicoplus és társai ítéletből (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 51. pont) kitűnik, hogy három feltétel teljesülése esetén kerül sor a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátására. Először is a munkaerő rendelkezésre bocsátása olyan, díjazás ellenében végzett szolgáltatásnyújtás, amelynek keretében a munkavállaló továbbra is a szolgáltatást nyújtó vállalkozással áll munkaviszonyban anélkül, hogy a kölcsönvevő vállalkozással munkaszerződést kötne. Másodszor e rendelkezésre bocsátás jellemzője az a körülmény, hogy a munkavállaló fogadó tagállamba történő kihelyezése képezi a szolgáltatást nyújtó vállalkozás által végzett szolgáltatásnyújtás tulajdonképpeni tárgyát. Harmadszor az ilyen rendelkezésre bocsátás keretében a munkavállaló a feladatait a kölcsönvevő vállalkozás ellenőrzése és irányítása alatt végzi.

34      Először is, a második feltételt illetően – amely a szolgáltatást nyújtó vállalkozás által végzett szolgáltatásnyújtás tulajdonképpeni tárgyának elemzését teszi szükségessé – minden arra utaló tényt figyelembe kell venni, hogy a munkavállalónak a fogadó tagállamba való kihelyezése képezi‑e az említett szolgáltatás tárgyát, vagy sem.

35      E tekintetben fontos emlékeztetni arra, hogy a szolgáltatásnyújtónak a szerződésben előírt szolgáltatást főszabály szerint olyan módon kell nyújtania, hogy az e szerződésnek nem megfelelő szolgáltatás nyújtásának következményeit e szolgáltatásnyújtónak kell viselnie. Ebből az következik, hogy annak meghatározása érdekében, hogy a munkavállaló fogadó tagállamba való kiküldése képezi‑e a szolgáltatás tulajdonképpeni tárgyát, többek között minden arra utaló tényt figyelembe kell venni, hogy a szolgáltatásnyújtó nem viseli a szerződésben megállapított szolgáltatás nem megfelelő teljesítésének a következményeit.

36      Ennek megfelelően, ha e szerződés szerinti kötelezettségekből az következik, hogy a szolgáltatásnyújtó köteles megfelelően teljesíteni az említett szerződésben megállapított szolgáltatást, főszabály szerint kevésbé valószínű, hogy munkaerő rendelkezésre bocsátásáról van szó, mint amikor nem viseli az említett szolgáltatás nem megfelelő teljesítésének a következményeit.

37      A jelen esetben a nemzeti bíróság feladata a szerződő feleket terhelő kötelezettségek terjedelmének vizsgálata azon fél meghatározásának érdekében, akinek viselnie kell e szolgáltatás nem megfelelő teljesítésének a következményeit, mivel azon körülmény, hogy a szolgáltatásnyújtó díjazása nemcsak a feldolgozott hús mennyiségétől, hanem e hús minőségétől is függ, arra utal, hogy e szolgáltatásnyújtónak az említett szolgáltatást megfelelően kell teljesítenie.

38      Ezenkívül az a körülmény, hogy a szolgáltatásnyújtó szabadon határozhatja meg, hogy hány munkavállalónak a fogadó tagállamba való kiküldését tartja hasznosnak – mint ahogy ez látszólag így van az alapügyben –, amint azt az alperesek is említették a tárgyalás során, jellegénél fogva arra utal, hogy az érintett szolgáltatás tárgya nem a munkavállalók fogadó tagállamba való kihelyezése, hanem e kihelyezés csak járulékosan kapcsolódik a szóban forgó szerződésben megállapított szolgáltatás teljesítéséhez, és így a munkavállalóknak a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében vett kiküldetésről van szó.

39      Ezzel szemben az alapügyben sem az a körülmény, hogy a szolgáltatás nyújtójának a fogadó tagállamban csak egy megrendelője van, sem az a tény, hogy a szolgáltatásnyújtó bérli azon helyiségeket, amelyekben a szolgáltatás nyújtására sor kerül, valamint a gépeket, nem ad hasznos iránymutatást azon kérdés megválaszolásához, hogy a munkavállalók ezen tagállamba való kihelyezése képezi‑e az érintett szolgáltatásnyújtás valódi tárgyát.

40      Másodszor a Bíróság által a Vicoplus és társai ítéletben (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 51. pont) kimondott harmadik feltételt illetően – amint arra a főtanácsnok indítványának 55. pontjában rámutatott – le kell szögezni, hogy különbséget kell tenni a maguknak a munkavállalóknak az ellenőrzése és irányítása, valamint a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megfelelő teljesítésének a megrendelő általi ellenőrzése között. Ugyanis a szolgáltatásnyújtás körében szokásos, hogy a megrendelő ellenőrzi a szolgáltatás szerződésszerű teljesítését. Ezenfelül a szolgáltatásnyújtás körében a megrendelő bizonyos általános jellegű utasításokat adhat a szolgáltatásnyújtó munkavállalóinak anélkül, hogy ezáltal a Vicoplus és társai ítéletben (C‑307/09–C‑309/09, EU:C:2011:64, 51. pont) kimondott harmadik feltétel szerinti irányítási és ellenőrzési jogot gyakorolna e munkavállalók felett, feltéve hogy a szolgáltatás nyújtója megadja számukra azon pontos és egyedi utasításokat, amelyeket szükségesnek tart az érintett szolgáltatásnyújtás teljesítéséhez.

41      Tekintettel a fenti megfontolások összességére, az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy olyan szerződéses jogviszony esetében, mint az alapügyben szereplő jogviszony, annak meghatározása érdekében, hogy e szerződéses jogviszonyt a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja értelmében vett munkaerő rendelkezésre bocsátásának kell‑e minősíteni, minden olyan tényt figyelembe kell venni, amely arra utal, hogy a munkavállaló fogadó tagállamba való kihelyezése képezi, illetve nem képezi azon szolgáltatásnyújtás tulajdonképpeni tárgyát, amelyre az említett szerződéses jogviszony vonatkozik. Főszabály szerint arra, hogy nem e kihelyezés a szóban forgó szolgáltatásnyújtás tulajdonképpeni tárgya, többek között azon körülmények utalnak, hogy a szolgáltatásnyújtó viseli a szerződésben megállapított szolgáltatás nem megfelelő teljesítésének következményeit, és hogy e szolgáltatásnyújtó szabadon határozhatja meg, hány munkavállalónak a fogadó tagállamba való kiküldését tartja hasznosnak. Ezzel szemben az a körülmény, hogy az a vállalkozás, amely e szolgáltatás kedvezményezettje, az említett szolgáltatásnak az említett szerződésnek való megfelelőségét ellenőrzi, vagy hogy az említett szolgáltatásnyújtó munkavállalóinak általános jellegű utasításokat adhat, önmagában nem enged munkaerő rendelkezésre bocsátásának fennállására következtetni.

# VIII. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

# Munkaerő-kölcsönzés és a szolgáltatások szabad áramlása (Rani-eset)

**1) Az alábbi jogszabályi kivonat alapján foglalják össze, az elsődleges jog szerint milyen esetekben korlátozható a szolgáltatásnyújtás szabadsága!**

Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés

*56. cikk*

*Az alábbiakban megállapított rendelkezéseknek megfelelően tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást*

*57. cikk*

*A Szerződések alkalmazásában "szolgáltatás" a rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá.*

*61. cikk*

*A szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó korlátozások eltörléséig a tagállamok ezeket a korlátozásokat állampolgárság vagy lakóhely alapján történő különbségtétel nélkül alkalmazzák az 56. cikk első bekezdése értelmében szolgáltatást nyújtó minden személyre.*

*62. cikk*

*Az 51–54. cikk rendelkezéseit az e fejezet által szabályozott kérdésekre is alkalmazni kell.*

*52. cikk*

*(1) E fejezet rendelkezései és az azok alapján hozott intézkedések nem érintik azoknak a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseknek az alkalmazhatóságát, amelyek közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okokból különleges elbánást írnak elő a külföldi állampolgárokra nézve.*

**2) Ítéletelemzés: az alábbi végzés alapján foglalják össze, miért nem írható elő belföldi székhely a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szolgáltatás nyújtásához!**

**A BÍRÓSÁG VÉGZÉSE (2007. június 16.) a C-289/09. sz. ügyben (Rani-eset)**

*Tényállás:* A Hankook Tire a Magyarországon létesített új üzemének beindítása keretében 2007. április 27‑én munkaerő‑kölcsönzési szerződést kötött a RANI Slovakiával, amely kötelezettséget vállalt arra, hogy díjazás ellenében 400 munkavállalót bocsát a Hankook Tire mint kölcsönvevő rendelkezésére. A Hankook Tire 2007. július 18‑án kezdeményezte a RANI Slovakiánál a szerződés közös megegyezéssel történő megszüntetését. Mivel a RANI Slovakia nem fogadta el ezt az ajánlatot, e társaságok a szerződést ezen időponttól kezdve a Hankook Tire által felmondottnak tekintették. A RANI Slovakia arra hivatkozva, hogy a szerződés felmondása alapos ok nélkül és jogellenesen történt, keresetet indított. A Hankook Tire szerint viszont a szerződés a magyar jogszabályokba ütközik, következésképpen pedig érvénytelen. Az alkalmazandó szabály ugyanis a munkaerő‑kölcsönzési tevékenység gyakorlását kizárólag a belföldi székhellyel rendelkező társaságoknak teszi lehetővé.

[…]

40      A kérdéseket előterjesztő bíróság az első és a második kérdésével – amelyeket együtt kell vizsgálni – azt kérdezi, hogy a 96/71 irányelv rendelkezéseit lehet‑e akként értelmezni, hogy azok megengedik a tagállam számára akár azt, hogy a munkaerő‑kölcsönzési tevékenység gyakorlását csak a belföldön székhellyel rendelkező társaságoknak tegye lehetővé, akár pedig azt, hogy a szóban forgó tevékenység engedélyezését illetően e társaságoknak a más tagállamban letelepedett társaságokhoz képest kedvezőbb bánásmódot biztosítson.

41 A kérdéseket előterjesztő bíróság különösen az említett irányelv (19) preambulumbekezdésére hivatkozik, amely kimondja, hogy az irányelv nem jár azzal a kötelezettséggel, hogy a tagállamok jogilag elismerjék a munkaerő‑kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások létezését. E bíróság emellett az irányelv 1. cikkének (4) bekezdésére hivatkozik, amely szerint a nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások. Márpedig felmerül a kérdés, hogy az említett rendelkezést – amennyiben az csak azt tiltja meg, hogy az Unión kívül letelepedett vállalkozások kedvezőbb elbánásban részesüljenek, mint az Unióban székhellyel rendelkező vállalkozások – lehet‑e úgy értelmezni, hogy a belföldi társaságok a más tagállamokban letelepedett társaságokhoz képest részesíthetők kedvezőbb elbánásban.

42      Mindjárt az elején hangsúlyozni kell, hogy a holland kormány az írásbeli észrevételeiben megjegyezte, hogy az alapügy szerinti jogvita két magánjogi jogalany között van folyamatban. A holland kormány szerint ezért felmerül az említett irányelv rendelkezéseinek horizontális közvetlen hatályával kapcsolatos, a következő ítéletekben kialakított ítélkezési gyakorlat szerinti kérdés: a 152/84. sz. Marshall‑ügyben 1986. február 26‑án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o.) 48. pontja; a C‑91/92. sz. Faccini Dori‑ügyben 1994. július 14‑én hozott ítélet (EBHT 1994., I‑3325. o.) 20. és 26. pontja; a C‑201/02. sz. Wells‑ügyben 2004. január 7‑én hozott ítélet (EBHT 2004., I‑723. o.) 56. pontja, valamint a C‑397/01–C‑403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5‑én hozott ítélet (EBHT 2004., I‑8835. o.) 109. pontja.

43      Mindazonáltal meg kell vizsgálni, hogy a kérdéseket előterjesztő bíróság által megjelölt rendelkezésekre az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló körülmények között lehet‑e érvényesen hivatkozni.

44      Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy a 96/71 irányelvet azért fogadták el, hogy a munkáltatók és a személyi állományuk érdekében meghatározzák a munkaviszonyra akkor irányadó munka‑ és foglalkoztatási feltételeket, amikor az adott tagállamban letelepedett vállalkozás szolgáltatásnyújtás keretében, átmeneti jelleggel munkavállalókat küld ki valamely más tagállam területére (lásd többek között a fent hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 58. pontját).

45      Mint azt a 96/71 irányelv (13) preambulumbekezdése kimondja, az irányelv célja a tagállamok jogszabályainak annak érdekében történő összehangolása, hogy „meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok azon magját”, amelyet a fogadó országban a munkavállalókat szolgáltatásnyújtás céljából határon átívelően kiküldő munkáltatóknak be kell tartaniuk (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 59. pontját, valamint a C‑319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2008. június 19‑én hozott ítélet [EBHT 2008., I‑4323. o.] 24. pontját). Ennek kapcsán az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése a munka‑ és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó azon tárgykörök taxatív felsorolását tartalmazza, amelyekkel összefüggésben a tagállamok a fogadó tagállamban hatályos szabályokat érvényesíthetik (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 25. és 26. pontját).

46      Ezzel szemben e nemzeti szabályok anyagi jogi tartalmát a 96/71 irányelv nem harmonizálta. Ezért e tartalmat főszabály szerint a tagállamok maguk határozhatják meg (lásd ebben az értelemben a C‑490/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18‑án hozott ítélet [EBHT 2007., I‑6095. o.] 19. pontját, valamint a fent hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 60. pontját). E hatáskör gyakorlása során azonban kötelesek tiszteletben tartani az EK‑Szerződés rendelkezéseit és a közösségi jog általános elveit, ideértve az EK 49. cikket is (lásd ebben az értelemben a C‑60/03. sz. Wolff & Müller ügyben 2004. október 12‑én hozott ítélet [EBHT 2004., I‑9553. o.] 30. pontját, a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18‑án hozott ítélet 19. pontját, valamint a fent hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 33. pontját). Végül a 96/71 irányelv (19) preambulumbekezdése hangsúlyozza, hogy az irányelv az egyéb közösségi jogi rendelkezések sérelme nélkül alkalmazandó.

47      Amennyiben a tagállam a belföldön székhellyel rendelkező társaságoknak lehetővé teszi a munkaerő‑kölcsönzésre irányuló tevékenység gyakorlását, tiszteletben kell tartania az EK 49–EK 54. cikket, amelyek a szolgáltatásnyújtás kapcsán tiltanak az állampolgárságon vagy a lakóhelyre vonatkozó követelményen alapuló minden korlátozást (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18‑án hozott ítélet 83. pontját). Ezt az elvet egyébként a 96/71 irányelv (2) preambulumbekezdése is felidézi.

48      Így az említett irányelv (19) preambulumbekezdését nem lehet akként értelmezni, hogy a tagállam jogosult lenne a munkaerő‑kölcsönzésre irányuló tevékenység gyakorlását kizárólag a belföldi székhellyel rendelkező társaságok számára lehetővé tenni.

49      Azzal kapcsolatban, hogy az alapjogvita elbírálása szempontjából milyen jelentősége van a 96/71 irányelv 1. cikke (4) bekezdésének, meg kell állapítani, hogy e rendelkezést sem lehet a fentiek szerint értelmezni. Mint azt a jelen végzés 47. pontja felidézte, az EK 49–EK 54. cikk a szolgáltatásnyújtás kapcsán tilt minden, az állampolgárságon vagy a lakóhelyre vonatkozó követelményen alapuló korlátozást.

50      Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy az említett rendelkezés az Európai Unión kívül letelepedett vállalkozásokat az Európai Unióban székhellyel rendelkező vállalkozásokhoz képest megillető bánásmódra vonatkozik. Márpedig az alapjogvita olyan társaságok között van folyamatban, amelyek mindketten tagállamon belül rendelkeznek székhellyel.

51      E körülmények között az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 96/71 irányelvnek sem a (19) preambulumbekezdését, sem pedig 1. cikkének (4) bekezdését nem lehet akként értelmezni, hogy a tagállam jogosult lenne arra, hogy a munkaerő‑kölcsönzési tevékenység gyakorlását csak a belföldön székhellyel rendelkező társaságoknak tegye lehetővé, vagy a szóban forgó tevékenység engedélyezését illetően e társaságoknak a más tagállamban letelepedett társaságokhoz képest kedvezőbb bánásmódot biztosítson.

 *A negyedik kérdésről*

52      A negyedik kérdést a Fővárosi Bíróság arra az esetre teszi fel, ha a Bíróság a többi kérdésre nemleges választ ad. A kérdéseket előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságának az alapügy tárgyát képező szabályozásban előírthoz hasonló korlátozását igazolhatja‑e valamely, az uniós jogban elismert közérdek.

53      Az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy az a feltétel, amely szerint valamely vállalkozásnak állandó telephelyet vagy leányvállalatot kell létrehoznia abban a tagállamban, ahol a szolgáltatásnyújtás történik, az EK 49. cikk szerinti szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását képezi. Ahhoz, hogy az ilyen követelmény – amely, mint azt a Bíróság már több alkalommal megállapította, ténylegesen a szolgáltatásnyújtás alapvető szabadságának kifejezett tagadását jelenti – elfogadható legyen, bizonyítani kell, hogy ez az uniós jogban elismert cél elérésének nélkülözhetetlen feltételét képezi (lásd többek között a C‑222/95. sz. Parodi‑ügyben 1997. július 9‑én hozott ítélet [EBHT 1997., I‑3899. o.] 31. pontját és a C‑452/04. sz. Fidium Finanz ügyben 2006. október 3‑án hozott ítélet [EBHT 2006., I‑9521. o.] 46. pontját).

54      A Magyar Köztársaság az írásbeli észrevételeiben – azt állítva, hogy a nemzeti jogszabályi háttérnek a kérdéseket előterjesztő bíróság általi bemutatása hiányos, sőt téves – nem ítélte relevánsnak azon indokok kifejtését, amelyek az alapeljárás tárgyát képező szabályozás igazolására alkalmas, nyomós közérdekek valamelyikét képezhetik.

55      A kérdéseket előterjesztő bíróság sem tesz említést olyan közérdekről, amely a szóban forgó korlátozást igazolhatná. Mindazonáltal az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy a Hankook Tire e bíróság előtt hivatkozott arra, hogy a munkaerő‑kölcsönzésre irányuló tevékenységet szabályozó rendelkezések a belföldi munkaerőpiac védelmével kapcsolatos megfontolások alapján tagállamról tagállamra változhatnak, valamint arra, hogy más tagállamok jogszabályai eltérő vagy szigorúbb feltételeket állapítanak meg, amelyeket a munkavállalók védelme indokol.

56      Jóllehet igaz, hogy a munkavállalók védelme azon nyomós közérdekek egyikét képezi, amelyek a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását igazolhatják (lásd többek között a fent hivatkozott Webb‑ügyben hozott ítélet 19. pontját, a C‑288/89. sz. Collectieve Antennevoorziening Gouda ügyben 1991. július 25‑én hozott ítélet [EBHT 1991., I‑4007. o.] 14. pontját, a C‑369/96. és C‑376/96. sz., Arblade és társai ügyben 1999. november 23‑án hozott ítélet [EBHT 1999., I‑8453. o.] 36. pontját, valamint a C‑279/00. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2002. február 7‑én hozott ítélet [EBHT 2002., I‑1425. o.] 19. pontját), ez nem változtat azon, hogy a belföldi székhelynek az alapügy tárgyát képező szabályozás által előírthoz hasonló követelménye meghaladja az e cél eléréséhez szükséges mértéket (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Bizottság kontra Olaszország ügyben 2002. február 7‑én hozott ítélet 20. pontját).

57      Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy a 96/71 irányelv éppen arra az esetre irányadó, amikor a letelepedése szerinti tagállamon kívül más tagállamban székhellyel nem rendelkező vállalkozás ideiglenes munkavégzés céljából munkavállalókat küld ki a fogadó tagállam területére, valamint hogy ez az irányelv a tagállamok jogszabályainak oly módon történő összehangolására irányul, hogy meghatározzák az ilyen munkavállalók számára minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok azon magját, amelyet a fogadó országban a szóban forgó vállalkozásnak be kell tartania.

58      E feltételek mellett a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EK 49–EK 54. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan tagállami szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, és amely a munkaerő‑kölcsönzésre irányuló tevékenység gyakorlását csak a belföldön székhellyel rendelkező vállalkozásoknak teszi lehetővé.

# IX. AZ ALAPJOGI CHARTA

# Az Alapjogi Charta alkalmazhatósága a kormánytisztviselők indokolás nélküli felmentése kapcsán

**1) Az indokolás nélküli felmentés**

A 2010 nyarán hatályba lépő kormánytisztviselői törvény nagy vitát kiváltó szabálya szerint a kormánytisztviselőket a munkáltató indokolás nélkül menthette fel állásukból (2010. évi LVIII. törvény 8. §). Ezt a szabályt – néhány kivételtől eltekintve – a köztisztviselőkre vonatkozó törvény is átvette 2011. január 1-jétől. Az Alkotmánybíróság két határozatával mindkét jogviszonyban alkotmányellenesnek találta az indokolás nélküli felmentést [8/2011. (II. 18.) és 29/2011. (IV. 7.) AB határozat].

**Milyen nemzetközi egyezmények és alkotmányos jogok jelenthetnek védelmet az indokolás nélküli felmentéssel szemben az uniós Alapjogi Chartán kívül?**

**2) Az Alapjogi Charta 30. cikke kiterjed-e a közszférára? Következik-e ebből a cikkből, hogy a munkavállaló részére biztosítani kell a jogorvoslat lehetőségét a nem megfelelő indokolással szemben?**

Alapjogi Charta 30. cikk: Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem

*Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.*

**3) Ítéletelemzés: az alábbi eset alapján vitassák meg, milyen feltételekkel alkalmazható az Alapjogi Charta! Egyetértenek-e a Bíróság alábbi döntésével?**

**A BÍRÓSÁG VÉGZÉSE (2014. január 16.) a C‑332/13. sz. ügyben (Weigl-eset)**

Tényállás: Weigl F. 2005. július 18‑ától köztisztviselőként állt a Nemzeti Innovációs Hivatal alkalmazásában. 2011. május 25‑én a Nemzeti Innovációs Hivatal Weigl F. kormánytisztviselői jogviszonyát indokolás nélküli felmentéssel megszüntette. Weigl F. keresetet indított a Fővárosi Munkaügyi Bíróság előtt, amelyben arra hivatkozott, hogy az Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) AB határozatával 2011. május 31‑i hatállyal alkotmányellenesnek minősítette az indokolás nélküli felmentés intézményét, valamint hogy a felmentési jog gyakorlása rendeltetésellenes volt. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság Weigl F. keresetének elutasításával lényegében megállapította, hogy az Alkotmánybíróság a Kjtv. 8. § (1) bekezdésének b) pontját 2011. május 31‑ével semmisítette meg, ezért amikor Weigl Ferenccel közölték felmentését, azaz 2011. május 25‑én, e rendelkezés még hatályos volt, így a felmentés nem volt jogellenes. Weigl F. fellebbezést nyújtott be a Fővárosi Törvényszékhez, amelyben többek között a Charta 30. cikkére hivatkozott. Ez utóbbi bíróság e fellebbezést elutasítva többek között megállapította, hogy a magyar jogalkotó a Ktjv. megalkotásával nem uniós jogot hajtott végre. Weigl F. ezt követően felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához. Ilyen körülmények között a Kúria úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és (egyebek mellett) a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

A [Charta] a kormánytisztviselők és a köztisztviselők jogviszonyára alkalmazandónak minősül‑e?

12 A Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerint a Charta rendelkezéseinek a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Unió jogát hajtják végre. Az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése, akárcsak a Charta 51. cikkének (2) bekezdése, világossá teszi, hogy ez utóbbi rendelkezései semmilyen módon nem terjesztik ki az Uniónak a Szerződésekben meghatározott hatásköreit.

13 Jelen esetben meg kell jegyezni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat semmilyen olyan elemet nem tartalmaz, amely alapján megállapítható lenne, hogy az alapjogvita a Chartán kívüli uniós jogszabályok értelmezését vagy alkalmazását is érintené. E határozat ugyanis egyáltalán nem mondja ki, hogy az alapeljárás a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, az uniós jogot végrehajtó nemzeti szabályozással kapcsolatos.

14 Márpedig, amennyiben valamely jogi helyzet nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe, a Bíróság annak elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel, a Charta esetleg hivatkozott rendelkezései pedig önmagukban nem alapozhatják meg e hatáskört (lásd a C‑617/10. sz. Åkerberg Fransson‑ügyben 2013. február 26‑án hozott ítélet 22. pontját, a C‑14/13. sz. Cholakova‑ügyben 2013. június 6‑án hozott végzés 30. pontját, valamint a C‑488/12–C‑491/12. és C‑526/12. sz., Nagy és társai egyesített ügyekben 2013. október 10‑én hozott végzés 17. pontját).

15 Következésképpen a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolására (lásd különösen, analógia útján, a C‑457/09. sz. Chartry‑ügyben 2011. március 1‑jén hozott végzés [EBHT 2011., I‑819. o.] 25–27. pontját, a fent hivatkozott Cholakova‑ügyben hozott végzés 32. és 33. pontját, valamint a fent hivatkozott Nagy és társai egyesített ügyekben hozott végzés 18. pontját).

16 E körülmények között a Bíróság eljárási szabályzata 53. cikkének (2) bekezdése alapján meg kell állapítani, hogy a Bíróság nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel a Kúria által feltett kérdések megválaszolására.