

JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2005. október 27.¹

I – Bevezetés

1. A szóban forgó esetben a határozott idejű munkaszerződéseknek a görög közszektorhoz tartozó munkáltató általi alkalmazása képezi a vizsgálat tárgyát. Egy görög bíróság – a Monomeles Protodikeio Thessalonikis (egyesbíróként eljáró thesszaloniki elsőfokú bíróság) – az ilyen határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó közösségi jogi előírásokról kér felvilágosítást az előzetes döntéshozatal iránti kérelem útján. Ennek során különösen az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel való visszaélések megakadályozásához szükséges intézkedésekről van szó.

2. Ezen túlmenően az ügy kapcsán a Bíróságnak egy alapvető jelentőségű kérdéssel kell majd foglalkoznia: Mely időponttól áll fenn a nemzeti bíróság arra vonatkozó kötelezettsége, hogy a nemzeti jogot az irányelvnek megfelelően értelmezze?

II – Jogi háttér

A – A közösségi szabályozás

3. A jelen ügy közösségi jogi háttérét az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv² (a továbbiakban: 1999/70 irányelv) képezi. Ezzel az irányelvvel kerül végrehajtásra a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás), amelyet 1999. március 18-án három általános iparági szervezet (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötött meg, és amely az irányelv mellékletét képezi.

4. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodást a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony által-

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű kiadása 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

nos formái, és továbbra is azok maradnak”³. Ugyanakkor a keretmegállapodás azt is elismeri, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések „bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek”⁴.

5. Ennek megfelelően a keretmegállapodás 1. szakasza a megállapodás tárgyát az alábbiak szerint határozza meg:

„E keretmegállapodás célja:

- a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;
- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek [helyesen: megakadályozását célzó szabályrendszer] megállapítása.”

6. A keretmegállapodás 5. szakasza az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányuló intézkedéseket érinti:

„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.

3 – A keretmegállapodás preambulumaának második bekezdése; lásd a keretmegállapodás általános szempontjainak 6. pontját is.

4 – A keretmegállapodás általános szempontjainak 8. pontja; lásd a preambulum második bekezdését is.

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:

milag összeegyeztethetőek a keretmegállapodással.⁵ Ily módon figyelembe vehető az egyes tagállamok mindenkori helyzete és az adott ágazatok és foglalkozási ágak – ideértve a szezonális jellegű tevékenységeket is – feltételrendszere.⁶

a) »egymást követőnek«;

b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólnak.”

9. Az 1999/70 irányelv 3. cikke az Európai Községek Hivatalos Lapjában való kihirdetés napját határozza meg a hatálybalépés időpontjaként, azaz 1999. július 10-ét.

7. Végezetül a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja így rendelkezik:

„E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.”

8. Az 1999/70 irányelv a tagállamokra hagyja, hogy a keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezéseket a nemzeti joguknak és/vagy nemzeti gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák, feltéve hogy ezek a meghatározások tartal-

10. Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése szerint a tagállamok kötelesek „azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket [hatályba léptetni], amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek”, vagy legkésőbb eddig az időpontig biztosítják, hogy „a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék”. Amennyiben szükséges, a tagállamok számára különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően az irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerinti, legfeljebb egyéves további határidő biztosítható az áttöltésre.

5 – Az 1999/70 irányelv 17. preambulumbekkezdése.

6 – A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontja; lásd ugyanezen keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdését is.

Mint azt a Bizottság közölte, Görögország esetében 2002. július 10. napjáig történt ilyen határidőhosszabbítás.

A 81/2003 elnöki rendelet

B – A nemzeti szabályozás

11. A görög jogszabályok közül egyrészt a 2190/1994 törvény, másrészt az 1999/70 irányelv átültetése céljából meghozott elnöki rendeletek relevánsak.

13. A „határozott idejű munkavégzésre irányuló szerződéssel alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezésekről” szóló, 2003. április 2-án hatályba lépett 81/2003 elnöki rendelet⁸ 2. §-ának (1) bekezdése szerint e rendelet eredetileg „a határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony alapján foglalkoztatott munkavállalókra” vonatkozott. A későbbi, 2004. augusztus 23-i 180/2004 elnöki rendelet⁹ azonban e rendelkezés hatályát a magánszektor munkaviszonyaira korlátozta.¹⁰

A 2190/1994 törvény

14. A 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ának eredeti szövege az alábbi „a munkavállalók védelme és sérelmükre a törvénnyel való visszaélés megelőzése” érdekében hozott szabályokat tartalmazza:

12. A 2190/1994 törvény⁷ 21. §-a kimondja:

„[...] A közszolgálatok és a jogi személyek [...] idenyjellegű, illetve egyéb időszakos vagy ideiglenes szükségleteik kielégítésére [...] határozott idejű magánjogi munkaszerződéssel is alkalmazhatnak munkavállalókat. [...] a határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítás semmis.”

„(1) A határozott idejű munkaszerződések határozatlan időre történő meghosszabbítása csak objektív okokból lehetséges.

8 – FEK A' 77, 2003. Április 2.

9 – FEK A' 160, 2004. augusztus 23. A 180/2004 elnöki rendelet annak 5. §-a értelmében a kormányzati hivatalos lapban történő kihirdetéssel lép hatályba, amennyiben az egyes §-ok másképpen nem rendelkeznek.

10 – Lásd a 180/2004 elnöki rendelet 1. §-át.

7 – FEK A' 28, 1994. március 3.

- a) Ilyen objektív ok különösen az alábbi esetekben áll fenn:

[...] Amennyiben egy határozott idejű szerződés megkötését törvényben vagy rendeletben foglalt rendelkezés írja elő [...].

mást követőnek» tekinteni, ha azokat ugyanaz a munkáltató és ugyanaz a munkavállaló kötötte azonos vagy összehasonlítható feltételekkel, és azok között nem telt el több mint húsz munkanap.

[...]

- (5) E § rendelkezései a jelen rendelet hatálybalépését követően kötött vagy meghosszabbított munkaszerződésekre, illetve létrejött munkaviszonyokra alkalmazandóak.”

- (3) Amennyiben – anélkül, hogy a jelen § (1) bekezdésében említett okok valamilye indokolná – a határozott idejű, egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok időtartama meghaladja a két évet, vélelmezni kell, hogy e munkaszerződések vagy munkaviszonyok célja a vállalkozás állandó és tartós szükségleteinek ellátása, ezért azokat határozatlan idejű munkaszerződéseké vagy munkaviszonyokká kell alakítani. Ha a fent említett két év során több mint három – jelen § (4) bekezdése értelmében vett – egymást követő meghosszabbításra került sor anélkül, hogy azt az (1) bekezdésben felsorolt valamely ok indokolta volna, vélelmezni kell, hogy e meghosszabbítások célja a vállalkozás állandó és tartós szükségleteinek ellátása, ezért e szerződéseket vagy munkaviszonyokat határozatlan idejű munkaszerződéseké vagy munkaviszonnyá kell alakítani. Bármely fenti esetben az ellenkező bizonyítása a munkáltatót terheli.

15. A 180/2004 elnöki rendelet a 81/2003 elnöki rendelet fent említett 5. §-át is módosította, és kivonatos szövege immár az alábbi:¹¹

- „(1) A határozott idejű munkaszerződések határozatlan időre történő meghosszabbítása csak objektív okokból lehetséges. Ilyen objektív ok különösen az alábbi esetekben áll fenn:

amennyiben a meghosszabbítást a munkáltató vagy a vállalkozás formája, jellege vagy tevékenysége indokolja, illetve ha azt külön okok vagy különleges kényszerítő körülmények teszik indo-

- (4) A határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat akkor kell »egy-

¹¹ – Lásd a 180/2004 elnöki rendelet 3. §-át.

kolttá, feltéve hogy ezek a körülmények közvetlenül vagy közvetetten az érintett szerződésből következnek, például a munkavállaló ideiglenes helyettesítése, átmeneti munkák elvégzése, ideiglenes többletmunka, vagy ha a határozott időtartam az eligazítással vagy képzéssel függ össze, ha a szerződés meghosszabbításának célja a munkavállaló hasonló tevékenységbe való átirányítása, illetve konkrét munka vagy program elvégzése, valamint ha az egy konkrét eseményhez kötődik [...].

[...]

- (3) Amennyiben az egymást követő határozott idejű szerződések vagy munkaviszony teljes időtartama meghaladja a két évet, vélelmezni kell, hogy e meghosszabbítások célja a vállalkozás vagy üzem állandó és tartós szükségleteinek ellátása, ezért azokat határozatlan idejű munkaszerződéssé vagy munkaviszonnyá kell alakítani. Ha a fent említett két év során több mint három egymást követő alkalommal került sor a jelen § (4) bekezdése szerinti meghosszabbításra, vélelmezni kell, hogy e meghosszabbítások célja a vállalkozás vagy üzem állandó és tartós szükségleteinek ellátása, ezért ezeket a szerződéseket határozatlan idejű munkaszerződéseké vagy munkaviszonnyá kell alakítani. Az ellenkező bizonyítása valamennyi esetben a munkáltatót terheli.

- (4) A határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyokat akkor kell »egymást követőnek« tekinteni, ha azokat ugyanaz a munkáltató és ugyanaz a

munkavállaló kötötte azonos vagy összehasonlítható feltételekkel, és azok között nem telt el több mint negyvenöt – munka- vagy egyéb – nap. Vállalatcsoport esetén az előző albekezdés alkalmazásában »ugyanazon munkáltató« alatt az említett vállalatcsoport vállalkozásait kell érteni.

- (5) Jelen § rendelkezései a jelen rendelet hatálybalépését követően kötött, vagy meghosszabbított munkaszerződésekre, illetve létrejött munkaviszonyokra alkalmazandóak.”

A 164/2004 elnöki rendelet

16. A 164/2004 elnöki rendelettel¹² – amely 2004. július 19-én lépett hatályba – végül a közszektorban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezéseket is megalkották. Ennek hatályát e rendelet 2. §-ának (1) bekezdése az alábbiak szerint határozza meg:

„E rendelet rendelkezései a – jelen rendelet 3. §-ában meghatározott – közszektor, valamint a helyi önkormányzati tulajdonban lévő

12 – FEK A' 134, 2004. április 19. A 164/2004 elnöki rendelet – 12. §-ának (1) bekezdése értelmében – a kormányzati hivatalos lapban történő kihirdetéssel lép hatályba, amennyiben az egyes §-ok másképpen nem rendelkeznek.

vállalkozások határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszony keretei között, illetve vállalkozói szerződéssel vagy bármely egyéb, alá-fölérendeltséget eredményező szerződéssel vagy munkaviszonyban foglalkoztatott személyi állományára alkalmazandók.”

17. Az egymást követő szerződéseknek a közszektorban való megengedhetőségéről a 164/2004 elnöki rendelet 5. §-a többek között az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

„(1) Tilos az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között három hónapnál rövidebb idő elteltével, azonos vagy hasonló foglalkoztatási feltételekkel egymást követően kötött és végrehajtott szerződés, amely azonos vagy hasonló szakmai területre vonatkozik.

(2) Kivételes jelleggel e szerződések megkötethetők, ha ez objektív okkal indokolható. Ilyen objektív ok akkor áll fenn, ha az eredeti szerződést követő szerződéseket azért kötik meg, hogy a vállalkozás formájához, jellegéhez vagy tevékenységéhez közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódó ugyanolyan típusú különleges szükséglet elégtiszenek ki.

(4) A következő § (2) bekezdése rendelkezéseiben foglaltak kivételével semmilyen esetben sem lehetséges háromnál több egymást követő szerződés megkötése.”

18. A 164/2004 elnöki rendelet 11. §-ában foglalt átmeneti rendelkezések többek között az alábbiakat írják elő:

„(1) A jelen rendelet hatálybalépése előtt kötött és a hatálybalépés idején még hatályos, az 5. § (1) bekezdése értelmében vett egymást követő szerződések mostantól határozatlan idejű munkaszerződéssé alakulnak, ha az alábbi konjunktív feltételek teljesülnek:

a) az egymást követő szerződések jelen rendelet hatálybalépése előtti teljes időtartama a meghosszabbítások számától függetlenül legalább 24 hónap, vagy az eredeti szerződést a [jelen rendelet] 5. §-ának (1) bekezdése értelmében véve legalább háromszor hosszabbították meg, és az eredeti szerződéstől számított 24 hónapos időszak alatt a foglalkoztatás időtartama eléri legalább a 18 hónapot;

b) az a) pontban foglalt tevékenységet annak teljes időszaka alatt az eredeti

[...]

munkaszerződésben foglaltakkal azonos intézményben, azonos vagy hasonló minőségben és azonos vagy hasonló feltételekkel végezték [...];

- c) a szerződés tárgya az adott intézmény állandó és tartós szükségleteivel közvetlenül és szorosan összefüggő tevékenység, amely szükségleteket az intézmény felelőssége alá tartozó közérdek határoz meg;
- d) a tevékenységet a fenti értelemben vett teljes időtartam alatt teljes idejű vagy részmunkaidős rendszerben látták el, és az elvégzett feladatok azonosak vagy hasonlóak voltak az eredeti szerződésben foglaltakkal.

[...]

- (5) Szintén e § (1) bekezdése rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak azok a szerződések, amelyek a jelen rendelet hatálybalépését megelőző három hónapban szűntek meg; e szerződéseket jelen rendelet hatálybalépéséig hatályos, egymást követő szerződéseknak kell tekinteni. A jelen § (1) bekezdésének a) pontjában írt feltételeknek a szerződés megszűnése időpontjában teljesülnie kell.”

III – A tényállás és az alapeljárás

19. Az alapügy eredetileg 18 felperese¹³ – köztük Konstantinos Adeneler – az alapügy alperesénél, az *Ellinikos Organismos Galaktos* (ELOG) elnevezésű görög tej terméktanácsnál állt alkalmazásban. Az ELOG a közszektorba tartozó, thesszaloniki székhelyű magánjogi jogi személy, amely a vonatkozó görög jogszabályi előírások szerint a tág értelemben vett közszektorhoz tartozik.¹⁴ Az ELOG feladata a tejkvóták adminisztrálása a görög államterületen, és ezen belül különösen a Görögországra vonatkozó felső határok betartása.

20. Az ELOG és az alapügy valamennyi felperese között egy sor magánjogi munkaszerződés jött létre, amelyek mindegyike határozott idejű volt. Ez érvényes az eredeti munkaszerződésekre és az azokat követő mindenkori szerződésekre is.

21. A felperesek egy részével az első munkaviszonyaikat még 2001. július 10-e, azaz az 1999/70 irányelv nemzeti jogba történő átültetésére eredetileg nyitva álló határidő lejárta előtt hozták létre. A többi felperessel az első munkaszerződéseket az ELOG az átültetésre nyitva álló meghosszabbított határidő, vagyis 2002. július 10. napja előtt kötötte meg. Az eredeti és az azokat követő valamennyi szerződést nyolc hónapos határozott időre kötötték, amelynek során a

13 – E felperesek közül hárman időközben visszavonták a keresetüket.

14 – Az 1892/1990 törvény 51. §-a (FEK A' 101).

mindenkori szerződések között 22 naptól csaknem 11 hónapig terjedő időszakok teltek el. A felperesek mindegyike ugyanabban a foglalkozási ágban (labortechnikus, titkárnő, állatorvos stb.) került minden alkalommal továbbfoglalkoztatásra, mint amelyre az eredeti munkaszerződésük is vonatkozott.

22. A 81/2003 elnöki rendelet 2003. április 2-i hatálybalépésének időpontjában minden felperesnek határozott idejű munkaviszonya állt fenn. E munkaviszonyok mindegyike 2003 júniusa és augusztus vége között szűnt meg. Azóta a felperesek részben munkanélküliek, részben pedig a bíróság ideiglenes intézkedése következtében ideiglenes jelleggel az ELOG alkalmazottai lettek.

23. Az alapügyben a felperesek arra hivatkoznak, hogy munkájuk az alperes állandó és tartós szükségleteit látja el, ezért az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések velük való megkötése visszaélést valósít meg. Az ügyben kérték annak megállapítását, hogy az ELOG-gal kötött munkaszerződések határozatlan időre szólnak. Ennek megállapítása a felperesek további igényeinek – mint például a továbbfoglalkoztatás és az elmaradt fizetések kifizetése – szükséges előfeltételét képezi.

IV – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

24. A 2004. július 5-i határozattal módosított 2004. április 8-i határozatával a Monomeles Protodikeio Thessalonikis¹⁵ (a továbbiakban: a kérdést előterjesztő vagy előterjesztő bíróság) az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

- 1) A nemzeti bíróságnak
 - (a) az irányelv hatálybalépésének időpontjától, vagy
 - (b) az irányelv nemzeti jogba történő átültetésére rendelkezésre álló határidő eredménytelen elteltétől kezdődően, vagy
 - (c) az irányelvet végrehajtó nemzeti intézkedések hatálybalépésétől kezdődően

kell-e – a lehetséges mértékben – a nemzeti jogrendbe késedelmesen átültetett irányelvvel összhangban értelmeznie nemzeti jogát?

- 2) A keretmegállapodás 5. szakasza 1. [pontjának] a) alpontját [...] úgy kell-e értelmezni, hogy – a végrehajtott munka természetével, típusával és jellemzőivel összefüggő vagy más hasonló okok mellett – kizárólag az az egyszerű tény, hogy az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések

¹⁵ – Ez az ottani elsőfokú bíróság.

megkötését törvény vagy egyéb jogszabály írja elő, az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását vagy megkötését alátámasztó objektív oknak minősül?

idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítására vonatkozó tilalom, ha e szerződéseket elvileg a munkaadó kivételes vagy szezonális szükségletei kielégítésére kötötték, valójában azonban állandó és tartós szükséglet kielégítésére szolgálnak?

- 3) a) Összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. és 2. [pontjával] a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ának (4) bekezdésében foglalt azon nemzeti rendelkezés, amelynek értelmében az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között azonos vagy hasonló munkafeltételekkel létrejött szerződéseket egymást követőnek kell tekinteni, ha azok között nem telik el több mint 20 munkanap?

25. Az alapügy felperesei, a görög kormány és a Bizottság írásbeli és szóbeli észrevételeket is tettek a Bíróság előtt, az ELOG csupán a szóbeli szakaszban vett részt.

- b) A [keretmegállapodás] 5. szakaszának 1. és 2. [pontja] értelmezhető-e úgy, hogy csak akkor vélelmezhető, hogy a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszony határozatlan idejű, ha teljesül a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ának (4) bekezdésében előírt feltétel?

V – Értékelés

A – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

- 4) Összeegyeztethető-e a közösségi jog hatékony érvényesülésének elvével és a keretmegállapodás 5. szakasza 1. és 2. [pontjának] együttes rendelkezéseivel a 2190/1994 görög törvény 21. §-ában foglalt, az egymást követő határozott

26. Írásbeli észrevételeiben görög kormány és a Bizottság egyaránt kétségbe vonta az előterjesztett kérdések relevanciáját.

Az első kérdésről: a jogi értékelés szempontjából releváns időpont

27. A Bizottság kétségbe vonja az előterjesztett első kérdés relevanciáját, amely kérdés a nemzeti jog irányelvvel összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettség kezdő időpontjára vonatkozik. Ezzel kapcsolatos kétségeit arra a tényre alapozza, hogy a vitatott munkaszerződések az alapügy minden felperese esetében a 81/2003 elnöki rendelet kibocsátása *után szüntek meg*, vagyis olyan időpontban, amikor az irányelv átültetésére nyitva álló, Görögországra vonatkozó határidő már lejárt, és az 1999/70 irányelv átültetését célzó nemzeti jogszabályt már megalkották. Úgy tűnik tehát, hogy a Bizottság abból indul ki, hogy az alapul szolgáló jogvita nem érint korábbi időpontokat, ezért szükségtelen az irányelvvel összhangban történő értelmezéssel kapcsolatos kérdést korábbi időpontokra vonatkozóan megválaszolni.

28. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyedül az ügyben eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira figyelemmel megítélje mind az előzetes döntéshozatal szükségességét ítéletének meghozatala szempontjából, mind pedig a Bíróság elé terjesztendő kérdések jelentőségét. A Bíróság csak

akkor utasíthat el nemzeti bíróság által előterjesztett valamely kérdést, ha nyilvánvaló, hogy a közösségi jog kért értelmezésének semmiféle köze nincs a valósághoz vagy az alapeljárás céljához, illetve ha a kérdés általános vagy hipotetikus.¹⁶

29. A szóban forgó esetben minden, csak nem *nyilvánvaló*, hogy a Bizottság által megjelölt későbbi időpontról van szó. Egyedül a kérdést előterjesztő bíróság döntheti el ugyanis, hogy a nemzeti jog szerint mely időpont irányadó a munkaszerződések időtartama jogszerűségének megítélése szempontjából (a szerződéskötés vagy a szerződés megszűnésének időpontja), és mely jogszabályi rendelkezéseket kell ennek során alkalmazni (a 81/2003 elnöki rendeletet vagy a nemzeti jog más szabályait). Egyáltalán nem lehetetlen, hogy a nemzeti bíróság a szóban forgó esetben arra a következtetésre jut, hogy a határozott idejű munkaszerződések jogszerűségét a *szerződések megkötésekor* hatályos jogszabályi környezet alapján kell megítélni. Amennyire ismeretes, mindegyik időpont az 1999/70 irányelv átültetésére Görögország számára nyitva álló határidő lejárt, vagyis 2002. július 10. napja *előtti*.

30. Különösen az alapügy felpereseinek nem vitatott előadása alapján megállapítható, hogy legalább egy részükkel mind az első, mind pedig a második határozott idejű

¹⁶ – Lásd csak a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet (EBHT 1995. I-4921. o.) 59–61. pontját és a C-17/03. sz., Vereniging voor Energie, Milieu en Water és társai ügyben 2005. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2005. I-4983. o.) 34. pontját.

munkaszerződést még az irányelv átültetésére Görögország számára nyitva álló határidő, tehát az említett 2002. július 10-e előtt kötötték meg.¹⁷ Nem utolsósorban tehát ezekre a szerződésekre tekintettel is döntő jelentősége lehet, hogy az e szerződésekre alkalmazandó nemzeti jogot már az átültetésre nyitva álló határidő lejárta előtt is az irányelvvvel és a keretmegállapodással összhangban kellett-e értelmezni, vagy sem.

31. Ilyen körülmények között a nemzeti jognak az irányelvvvel összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettség kezdő időpontjára vonatkozó kérdés semmiképpen sem *nyilvánvalóan irreleváns*. Ezért a Bizottság által az első kérdés szükségességét illetően előadott kétségek nem állják meg a helyüket.

A második és harmadik kérdéstről: a nemzeti jogi helyzet utólagos módosítása

32. Második és harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a határozott ideig tartó munka-

viszonyról kötött keretmegállapodás értelmezhető-e úgy, hogy az objektív ok és az „egymást követő” kitétel fogalmával nem ellentétes az, ahogyan e fogalmakat a görög jogalkotó a 81/2003 elnöki rendeletben alkalmazta. A görög kormány az írásbeli és a szóbeli észrevételeiben erről úgy nyilatkozott, hogy a közszektorra vonatkozó különös rendelkezéseknek a 164/2004 és a 180/2004 elnöki rendeletek által történt hatálybaléptetése után a 81/2003 elnöki rendelet immár nem alkalmazható az alapügyre, így az erre a rendelkezésre vonatkozó kérdések az alapügy eldöntése szempontjából irrelevánsak. Ezáltal a görög kormány megkérdőjelezi a második és harmadik kérdés elfogadhatóságát.

33. Ennek kapcsán meg kell állapítani, hogy az EK 234. cikk értelmében a Bíróság hatásköre a *közösségi jog* értelmezésére terjed ki; ezért a nemzeti jogszabályokban a kérdések előterjesztése után bekövetkezett módosítások nem befolyásolhatják ezt az értelmezést.¹⁸

34. Egyebekben a már idézett ítélezési gyakorlat szerint egyedül az ügyben eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy megítélje az

17 – Lásd az alapügy felperesei beadványának 51. és 52. pontját, mely szerint az érintettek csaknem felével még 2001. július 10-e előtt kötötték meg a nyolc hónapra szóló, határozott idejű első munkaszerződéseiket, és e felperesek egy részének esetében a második határozott idejű munkaszerződés már 22 nappal az első szerződés megszűnése után megkötésre került.

18 – A C-83/92. sz., Pierrel és társai kontra Ministero della Sanità ügyben 1993. december 7-én hozott ítélet (EBHT 1993. I-6419. o.) 32. pontja. Ugyanebben az értelemben a C-194/94. sz., CIA Security International ügyben 1996. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1996. I-2201. o.) 20. pontja.

előzetes döntéshozatal szükségességét ítélte-
tének meghozatala szempontjából;¹⁹ a Bíróság
mindenesetre csak akkor utasíthat el egy
előterjesztett kérdést, ha az alapügy
eldöntése szempontjából nyilvánvalóan irre-
leváns.²⁰

35. A szóban forgó esetben – a görög
kormány érvelésével ellentétben – semmi-
képpen sem *nyilvánvaló*, hogy az alapügy
felperesei immár *valamennyien* a
164/2004 elnöki rendelet szerinti, a közszek-
torra vonatkozó újonnan megalkotott külö-
nös rendelkezések hatálya alá tartoznak,²¹ és
ezért a korábban hatályos jogszabályi kör-
nyezet, mint például a 81/2003 elnöki ren-
delet 2003-ban hatályos szövege, már nem
alkalmazható az érintettekre.

36. Bár a 164/2004 elnöki rendelet rendel-
kezéseinek annyiban visszaható hatálya van,
amennyiben a rendelet hatálybalépését meg-
előzően létrejött, meghatározott munkavi-
szonyokra is kifejezetten kiterjednek. Min-
denesetre a rendelet hatálybalépésének
2004. július 19-i időpontjában a munka-
szerződésnek még hatályosnak kell lennie,
illetve az utolsó ilyen szerződésnek a hatály-

balépést megelőző utolsó három hónapban
kell megszűnnie.²² A kérdést előterjesztő
bíróóság előadása szerint azonban az alapügy
felpereseinek munkaszerződéseit egytől egyig
jóval ezen időpont előtt, nevezetesen
2003 júniusa és szeptembere között szüntek
meg.

37. Épp ilyen kevéssé nyilvánvaló, hogy a
180/2004 elnöki rendelet a 81/2003 elnöki
rendelet tárgyi hatályát *visszaható hatállyal* a
magánszektor munkaviszonyaira korlátozza.
A 180/2004 elnöki rendelet mindenesetre
nem tartalmaz erre vonatkozó kifejezett
rendelkezést. A megfelelő módosító rendel-
kezések sokkal inkább csak 2004 augusztusá-
ban látszanak hatályba lépni.²³

38. Ennek megfelelően az eljárás szóbeli
szakasza is megmutatta e vonatkozásban,
hogy a felek között nincs egyetértés az
időbeli tekintetben alkalmazandó görög jog-
szabályi rendelkezésekről.

39. Ilyen körülmények között mindenesetre
nem állapítható meg egyértelműen, hogy az
előzetes döntéshozatalra előterjesztett másod-
dik és harmadik kérdésnek ne lenne köze a
valósághoz vagy az alapeljárás céljához. Az
előzetes döntéshozatal iránti kérelmet ezért
ennyiben elfogadhatónak kell tekinteni.

19 – A 18. lábjegyzetben hivatkozott CIA Security International
ügyben hozott ítélet 20. pontja.

20 – Lásd a jelen indítvány fenti 28. pontját és a 16. lábjegyzetet.

21 – Maga a görög kormány is elismeri írásbeli észrevételeinek
16. pontjában, hogy a 164/2004 elnöki rendelet rendelkezései
szerint az alapügy 18 felpereséből csupán kilenc esetében
teljesültek az eredetileg határozott idejű munkaszerződéseik
határozatlan idejűvé alakításának feltételei. Az ELOG szóbeli
szakaszban tett észrevételeiből is az következik, hogy az
alapügy nem minden felperese részesül a 164/2004 elnöki
rendelet átmeneti rendelkezéseinek előnyeiből.

22 – Lásd a 164/2004 elnöki rendelet 11. §-ának (1) és (5) bekezdé-
sében foglalt átmeneti rendelkezéseket.

23 – Ezzel kapcsolatban lásd a fenti 9. lábjegyzetet.

A negyedik kérdésről: a keretmegállapodás tárgyi hatálya

40. A negyedik kérdés a 2190/1994 törvény 21. §-ának a határozott idejű munkaszerződéseknek a közszektorban történő megkötésekor megvalósuló visszaélészerű alkalmazása esetére a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás által ajánlott jogkövetkezményekre vonatkozik. A görög kormány ezzel kapcsolatban kifejti, hogy nézete szerint ez a rendelkezés nem tartozik a keretmegállapodás hatálya alá. A keretmegállapodás ugyanis a *több* egymást követő, határozott időre szóló munkaviszony megkötésével történő visszaélést kívánja megakadályozni, míg a 2190/1994 törvény 21. §-a csak a határozott időre szóló munkaviszony *első alkalommal* történő megkötését érinti. Ezáltal a görög kormány ismét megkérdőjelezi az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatóságát.

41. A görög kormány álláspontjával ellentétben azonban semmiképpen sem *nyilvánvaló*, hogy a 2190/1994 törvény 21. §-a – legalábbis közvetve – ne lehetne hatással az *egymást követő*, határozott időre szóló munkaviszonyokra. Mindamellet ez az előírás csak meghatározott esetekben tiltja meg a határozott időre szóló munkaviszonyok meghosszabbítását, illetve újbóli megkötését. Ebből az *argumentum a contrario* módszerével arra következtethetünk, hogy a szerződések újbóli megkötése minden más esetben megengedett. Ennek megfelelően az alapügy felperesei nem vitatottan előadták, hogy a gyakorlatban a 2190/1994 törvény 21. §-a

évekre visszamenőleg mindenkor az ugyanazon munkavállaló és ugyanazon munkáltató közötti, négy hónapos időközökkel nyolc hónapos határozott időre szóló munkaviszonyok megkötésének hivatkozási alapjaként szolgált a közszektorban. Ilyen körülmények között a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás értelmezése a kérdést előterjesztő bíróság számára segítséget jelenthet, és az alapjogvita eldöntéséhez szükséges lehet. Ezért végeredményben e pont vonatkozásában sem állnak fenn az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságával ellentétes megfontolások.

B – *A nemzeti jognak az irányelvvel összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettség kezdő időpontja (első kérdés)*

42. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy mely időponttól kell nemzeti jogát az irányelvvel összhangban értelmeznie. Három lehetséges időpontot nevez meg, mégpedig nemcsak az átültetésre nyitva álló határidő leteltét vagy az irányelvet végrehajtó nemzeti intézkedések (elkészít) hatálybalépését, hanem kifejezetten az irányelv hatálybalépésének ezeket megelőző időpontját is. Ugyanis legalább az alapügy felpereseinek egy része számára már az átültetésre nyitva álló határidő lejártá előtti időszak is jelentőséggel bír.²⁴

24 – Arról a felperesről van szó, akinek az E.L.O.G.-gal kötött első és második munkaszerződését is a Görögország számára nyitva álló átültetési határidő lejártá, vagyis 2002. július 10-e előtt kötötték meg (lásd a jelen indítvány 29. és 30. pontját).

43. Az ítélkezési gyakorlatban már tisztázott, hogy a nemzeti jogszabályi és közigazgatási szabályokat az irányelvekkel összhangban kell értelmezni.²⁵ Amennyiben tehát a nemzeti jog az irányelvvel összhangban történő értelmezést lehetővé teszi, mert például a vonatkozó rendelkezések generálklauzulát vagy határozatlan jogi fogalmakat tartalmaznak, a nemzeti bíróságnak a számára biztosított mozgásteret („mérlegelési jogkör”) a közösségi jog javára teljes mértékben ki kell használnia.²⁶

44. Ez a kötelezettség mindenestre az irányelvben meghatározott, az átültetésre nyitva álló határidő lejártával áll be.²⁷ Semmiképpen sem megengedett a nemzeti bíróság számára, hogy megvárja az irányelv nemzeti jogba való tényleges, adott esetben késedelmes átültetését. Végül is az irányelvvel összhangban történő értelmezés kötelezettsége a teljes nemzeti jogra kiterjed, és nem korlátozódik csupán az irányelv átülte-

tésére hozott jogi vagy közigazgatási szabályokra.²⁸ Ennek megfelelően az irányelvvel összhangban történő értelmezés kötelezettsége attól is teljesen függetlenül fennáll, hogy a mindenkori irányelvet ténylegesen átültették-e, és ha igen, mikor.²⁹

45. Ezenkívül már a Wippel-ügyre³⁰ vonatkozó indítványomban is kifejtettem, hogy a nemzeti jog rendelkezéseit az átültetésre nyitva álló határidő lejárta előtt is az irányelvvel összhangban kell értelmezni és alkalmazni, pontosabban fogalmazva a mindenkori irányelv hatálybalépésének időpontjától kezdve. Ehhez az állásponthoz csatlakozott nem utolsósorban Tizzano főtanácsnok is a Mangold-ügy³¹ kapcsán. A Kolpinghuis Nijmegen ügyben³² hozott ítéletet

25 – A C-14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1891. o.) 26. 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.) 113. és 114. pontja. Lásd szintén a legutóbb egy kerethatározattal összefüggésben, a C-105/03. sz. Pupino-ügyben 2005. június 16-án hozott ítéletet (EBHT 2005., I-5285. o.), különösen annak 34. pontját.

26 – Lásd ebben az értelemben már például a 25. lábjegyzetben hivatkozott Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 28. pontjának utolsó mondatát.

27 – Ez következik például a C-106/89. sz., Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 8. pontjából és a C-91/92. sz., Faccini Dori ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 26. pontjából. Mindkét ítélet olyan esetekben került meghozatalra, amelyekben a mindenkori irányelv átültetésére nyitva álló határidő eredménytelenül telt el (a Marleasing-ügyben hozott ítélet 4. pontja és a Faccini Dori ügyben hozott ítélet 8. pontja). Lásd továbbá nemrégiben a C-456/98. sz. Centrosteel-ügyben 2000. július 13-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-6007. o.) 16. és 17. pontját.

28 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 115., 118. és 119. pontja; ugyanebben az értelemben a 25. lábjegyzetben hivatkozott Pupino-ügyben hozott ítélet 47. pontjának utolsó mondata.

29 – Ezért eltérően attól, ahogy azt a kérdést előterjesztő bíróság esetlegesen feltételezi, a bíróság első kérdésének semmiképpen sem csak abban az esetben van jelentősége, ha „a nemzeti jogrendbe késedelmesen átültetett” irányelvről van szó, hanem ez az irányelvekre általában irányadó, azokra is, amelyek átültetése időben megtörtént.

30 – A C-313/02. sz. Wippel-ügyre vonatkozó 2004. május 18-i indítvány (2004. október 12-i ítélet, EBHT 2004., I-9483. o.) 58–63. pontja.

31 – A C-144/04. sz. Mangold-ügyre vonatkozó 2005. június 30-i indítvány (2005. november 22-i ítélet, EBHT 2005., I-9981. o.) 115–120. pontja. Ugyanígy már Darmon főtanácsnok C-177/88. és C-179/88 sz., Dekker és társai egyesített ügyekre vonatkozó, 1989. november 14-i indítványának (1990. november 8-i ítélet, EBHT 1990., I-3941. o.) 11. pontja, valamint a C-87/90., C-88/90. és C-89/90. sz., Verholen és társai egyesített ügyekre vonatkozó 1991. május 29-i indítványa (1991. július 11-i ítélet, EBHT 1991., I-3757. o.) 15. pontjának vége. Ugyanehhez az állásponthez közelít Jacobs főtanácsnok is a C-129/96. sz., Inter-Environnement Wallonie ügyre vonatkozó 1997. április 24-i indítványának (1997. december 11-i ítélet, EBHT 1997., I-7411. o.) 29. és azt követő pontjaiban; kevésbé messzemenően a C-156/91. sz., Hansa Fleisch ügyre vonatkozó 1992. június 25-i indítványának (1992. november 10-i ítélet, EBHT 1992., I-5567. o.) 23. és 24. pontjában.

32 – A 80/86. sz. 1987. október 8-án hozott ítélet (EBHT 1987., 3969. o.) 15. pontjának utolsó mondata.

szintén így értelmezik,³³ vagy mindenesetre nem ellentétes az itt javasolt megoldással.

46. Az alábbi megfontolások szólnak amellett, hogy a nemzeti bíróságoknak a nemzeti jog irányelvvel összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettsége már az átültetésre nyitva álló határidő lejárta előtt is fennáll:

47. Az irányelvek elismerten már a hatálybalépésükkel *joghatásokat* fejtenek ki. Ettől az időponttól ugyanis az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelezők (az EK 249. cikk harmadik bekezdése).

48. Ebből a Bíróság az EK 10. cikkben kifejezésre jutó jóhiszemű közösségi együttműködés elvének figyelembevételével arra a következtetésre jutott, hogy a tagállamoknak már az átültetésre nyitva álló időtartam alatt is tartózkodniuk kell minden olyan intézkedéstől, amelyek alkalmasak lennének arra, hogy komolyan veszélyeztessék az irányelvben meghatározott célkitűzések megvalósítását (*veszélyeztetési tilalom*).³⁴

33 – Darmon főtanácsnok 30. lábjegyzetben hivatkozott Verhopen ügyre vonatkozó indítványa 15. pontjának vége.

34 – A 31. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet 45. pontja.

49. Azonban az EK 10. cikkel összefüggésben az EK 249. cikk harmadik bekezdéséből nem csupán a Bíróság által konkrétan kifejlesztett *tartózkodási kötelezettség* vezethető le. Ezen túlmenően az EK 10. cikk annak első bekezdésében egy *pozitív kötelezettséget* is megtestesít a megfelelő általános vagy különös intézkedések, vagyis minden ahhoz szükséges intézkedés megtételére vonatkozóan, hogy a közösségi jogi kötelezettségek teljesítését biztosítsák.³⁵ Az átültetést igénylő irányelvek esetében ez a megvalósítandó célkitűzésekre vonatkozó közösségi jogi kötelezettség már a hatálybalépéssel beáll.³⁶ Ennek során az irányelvben meghatározott célkitűzések megvalósításához szükséges intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség a tagállamok valamennyi hatóságát kötelezi, ideértve hatáskörük szerint a bíróságokat is.³⁷ Ennek megfelelően a tagállamok igazságügyi hatóságaira nézve is kötelezőek az irányelv hatálybalépésével annak célkitűzései.

50. Azt, hogy meddig terjed a bíróságoknak a közösségi joghoz kötöttsége, az is mutatja, hogy a Bíróság ítélezési gyakorlata szerint

35 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 110. pontja.

36 – Lásd már ebben az értelemben a 31. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 40–42. pontját is.

37 – A C-15/04. sz. Koppensteiner-ügyben 2005. június 2-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-4855. o.) 33. pontja, valamint a 25. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 110. pontja, a 27. lábjegyzetben hivatkozott Faccini Dori ügyben hozott ítélet 26. pontja, a 32. lábjegyzetben hivatkozott Kolpinghuis Nijmegen ügyben hozott ítélet 12. pontja, valamint a 25. lábjegyzetben hivatkozott Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontja.

még arra is kötelesek, hogy a jogi kötőerővel nem bír *ajánlásokat* is figyelembe vegyék.³⁸

51. A bíróságoknak az irányelv célkitűzéseire kötelezettsége nem jelenti ugyan, hogy már az átültetésre nyitva álló határidő letelte előtt kötelesek lennének az irányelvvel ellentétes nemzeti jog alkalmazását mellőzni.³⁹ Ez a probléma azonban az irányelvvel összhangban történő értelmezés során egyáltalán nem jelentkezik. Ha ugyanis egy bíró a nemzeti jogát az irányelvvel összhangban értelmezi, akkor épp nem a vonatkozó szabályok mellőzéséről, hanem sokkal inkább azok *alkalmazásáról* van szó.⁴⁰

52. A mindenkor iránylev hatálybalépésétől kezdődő, a nemzeti jognak az irányelvvel összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettség elfogadása egyébként nem áll ellentétben azzal, hogy a tagállamok számára *az átültetésre nyitva álló határidőt* állapotának meg, és emiatt nem kötelesek az irányelv átültetéséhez szükséges *jogi vagy közigazgatási rendelkezéseket* e határidő lejárta előtt megalkotni.⁴¹ Hiszen az a tény, hogy az irányelv a nemzeti jogalkotó számára

határidőt biztosít, semmiképpen sem jelenti azt, hogy a jogalkalmazó hatóság is igényt tarthat ugyanerre a határidőre. Az átültetésre nyitva álló határidő biztosításával sokkal inkább csak a jogalkotás olyan technikai nehézségeit veszik figyelembe,⁴² amelyek például a parlamenti törvényalkotási eljárásban vagy a szociális partnerekkel folytatott konzultáció során felmerülhetnek. Ez a vonatkozó 1999/70 irányelvben is megmutatkozik, hiszen az irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében megállapított, az átültetésre nyitva álló határidőt kifejezetten a *szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések hatálybaléptetésére* valamint a *szociális partnerekkel történő megállapodásra* korlátozza, de egyebekben a hatálybalépését semmilyen módon nem írja felül. Ez a határidő tehát semmilyen módon nem változtat azon, hogy a meghatározott célokhoz való kötöttség már az irányelv hatálybalépésével elkezdődik.⁴³

53. Éppilyen kevéssé áll fenn annak a veszélye, hogy a nemzeti bíróság a nemzeti jogalkotót megelőzhetné, vagy ellentmondásba kerülhetne vele, amikor a hatályos nemzeti jogot már az átültetésre nyitva álló határidő lejárta előtt az irányelvvel összhangban értelmezi. Hiszen, mint már említettük, az irányelv célkitűzése hatásköre szerint a bíróságra is kötelező, méghozzá az irányelv hatálybalépésének időpontjától. Ha tehát a nemzeti bíróság a *hatályos jog* értelmezése útján már az átültetésre nyitva

38 – A 322/88. sz. Grimaldi-ügyben 1989. december 13-án hozott ítélet (EBHT 1989., I-4407. o.) 18. pontja. Erre Tizzano főtanácsnok is utalt a Mangold-ügyre vonatkozó indítványának (idezve a 31. lábjegyzetben) 117. pontjában.

39 – A C-157/02. sz. Rieser-ügyben 2004. február 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-1477. o.) 67. és 69. pontja, ugyanígy Tizzano főtanácsnok 31. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyre vonatkozó indítványának 110. pontja.

40 – Lásd 30. lábjegyzetben hivatkozott a Wippel-ügyre vonatkozó indítványom 60. pontját és 41. lábjegyzetét.

41 – A 34. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 43–45. pontja.

42 – Ebben az értelemben a 39. lábjegyzetben hivatkozott Rieser-ügyben hozott ítélet 68. pontja és a 34. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 43. pontja.

43 – A szóban forgó esetben emlékeztetni kell arra, hogy az 1999/70 irányelv a 3. cikke szerint 1999. július 10-én lépett hatályba.

álló határidő lejárta előtt hozzá tud járulni az irányelv célkitűzésének megvalósításához, akkor nem megelőzi a nemzeti jogalkotót, hanem csupán az e jogalkotó által megalkotott jogot alkalmazza. Ezzel legősbibb feladatát teljesíti, és egyidejűleg hozzájárul az érintett tagállam közösségi jogi kötelezettségének teljesítéséhez. Ez természetesen nem érinti a nemzeti jogalkotó azon kötelezettségét, hogy az irányelv célkitűzését szükség esetén új szabályok határidőben történő megalkotásával megvalósítsa.⁴⁴

54. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre ezért az alábbi választ kell adni:

A nemzeti bíróságnak már az irányelv hatálybalépésétől kezdve kötelezettsége a teljes nemzeti jogot úgy értelmezni, hogy a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi a szóban forgó irányelv szövegét és célját annak érdekében, hogy az irányelv által elérti kívánt céllal összeegyeztethető eredményre jusson.

44 – Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az irányelv belső jogba történő átültetése nem követeli meg szükségszerűen az irányelv rendelkezéseinek alakszerű és szó szerinti átvételét egy kifejezett és különös jogi normába, hanem az korlátozódhat az általános jogi összefüggésre. Az azonban mégis elengedhetetlen, hogy az adott nemzeti jogszabály hatékonyan biztosítsa az irányelv teljes végrehajtását, az e jogszabály által teremtett jogi helyzet kellően pontos és világos legyen, és a jogosultak megismerhessék jogaik összességét, valamint adott esetben azokat érvényesíthessék a nemzeti bíróságok előtt (lásd például a C-168/03. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2004. szeptember 14-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8227. o.] 36. pontját, a C-410/03. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2005. április 28-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-3507. o.] 60. pontját, valamint a C-456/03. sz. Bizottság kontra Olaszország ügyben 2005. június 16-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-5335. o.] 51. pontját.

C – *A határozott idejű munkaviszonyok létrejöttét lehetővé tevő objektív okok (második kérdés)*

55. A kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével lényegében azt szeretné megtudni, hogy milyen, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás szerinti szempontok jelenthetnek az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok létrehozatalát lehetővé tevő objektív okot. Konkrétan az a kérdés, hogy az a pusztán tény, miszerint a határozott időre létrejött munkaszerződések megkötését *törvény írja elő*, a keretmegállapodás értelmében vett objektív okot testesíthet-e meg. Ilyen jellegű rendelkezést tartalmaz a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (1) bekezdése a) pontja 2003-ban hatályos szövegének a kérdést előterjesztő bíróság által közölt kivonata.

56. Az objektív ok fogalmát a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás, különösen annak 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem határozza meg közelebbről. Ennek megfelelően a tagállamoknak és a szociális partnereknek tág mérlegelési lehetőségük van e fogalomnak az egyes tagállamok sajátos helyzetének, az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerének figyelembevételével történő meghatározására.⁴⁵ Ennek során azonban az EK 249. cikk harmadik bekezdése szerint kötve maradnak az irányelv és a mellékletét képező keretmegállapodás céljaihoz. Maga az 1999/70 irányelv is feltételezi a 17. preambu-

45 – Lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontját és preambulumának harmadik bekezdését.

lumbekezdésében, hogy a nemzeti jogban található fogalom meghatározások tartalmilag összeegyeztethetők a keretmegállapodással

57. A keretmegállapodás kifejezetten elismeri, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, melyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelőhetnek.⁴⁶ A keretmegállapodással és az irányelvvel ezért nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely specifikus ágazatok, foglalkozások és tevékenységek esetén a határozott idejű munkaviszonyok megkötését lehetővé teszi, vagy akár – a közszolgáltatáshoz hasonló meghatározott szektorok sajátosságai alapján⁴⁷ – kifejezetten előírja. Ilyen esetekben a határozott idejű munkaszerződés megkötését lehetővé tevő objektív ok éppen azokban a sajátosságokban rejlik, melyek az érintett ágazatokra, foglalkozásokra vagy tevékenységekre jellemzőnek tekinthetők.⁴⁸ Ezenkívül egy objektív okot az a törekvés is magában foglalhat, hogy személyek bizonyos csoportjait – mint például a tartós munkanélküliek vagy egy meghatározott korhatárnál idősebb munkanélküliek – ismét integrálni tudják a munka világába.

58. A jelen ügyben kérdéses 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (1) bekezdésének a) pontjához

46 – A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás általános szempontjainak 8. pontja, lásd a keretmegállapodás preambulumának második bekezdését is.

47 – Ehhez lásd a negyedik kérdéssel kapcsolatban kifejtetteket, különösen a jelen indítvány 85. pontját.

48 – Ilyen értelemben vélelmezi például a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (1) bekezdésének b) pontja meghatározott, a rendeletben felsorolt ágazatok vonatkozásában az objektív ok fennállását.

hasonló rendelkezések esetén azonban egy teljesen határozatlan utaló szabályról van szó, amely *minden* olyan nemzeti törvényre és *minden* olyan nemzeti rendeletre vonatkozik, amely határozott idejű szerződés megkötését írja elő. A rendelkezés tehát olyan esetekben is objektív ok fennállásának látogatását kelti, melyekben törvény vagy rendelet a határozott idejű munkaviszonyok megkötését csak teljesen általánosan írja elő, anélkül hogy a vonatkozó szabályozás szövegéből vagy legalább a tárgyából és céljából, valamint összefüggéseiből kiderülne, hogy az érintett ágazatok, foglalkozások, tevékenységek vagy személyek mely jellemzője indokolja a szerződések határozott időre történő megkötését.

59. Az ennyire tágran megfogalmazott és határozatlan szabályozás különösen alkalmas visszaélésekre, következképpen nem áll összhangban a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodással. A határozott idejű munkaszerződések igénybevetését igazoló objektív okok keretmegállapodásban előírt rögzítésének ugyanis éppen a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésében kellene segítséget nyújtania; ez a cél már a keretmegállapodás 1. szakasza b) pontjában világosan kifejezésre jut és ezen kívül különösen nagy nyomatékmal fejeződik ki a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának bevezető mondatában.⁴⁹ Minél általánosabb azonban az objektív okot meghatározó rendelkezés, annál kevésbé tesz eleget a

49 – Lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontját.

keretmegállapodás e céljának, és annál egyszerűbb a foglalkoztatási viszonyok szokásos formáját képező határozatlan idejű munkaszerződések eszményképét lerombolni.⁵⁰

60. Ezért összefoglalásként megállapítható, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív ok csak akkor fogadható el, ha a vonatkozó szabályozás szövegéből vagy legalább tárgyából és céljából, valamint összefüggéseiből egyértelművé válik, hogy az érintett ágazatok, foglalkozások, tevékenységek vagy személyek mely jellemzője igazolja a határozott idejű munkaviszonyok alkalmazását. Önmagában az a tény, hogy egy határozott idejű munkaviszony megkötését törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés írja elő, nem tesz eleget ennek a feltételnek.

61. Ezért az előterjesztő bíróság második kérdésére az alábbi választ kell adni:

Önmagában az a körülmény, hogy egy határozott idejű munkaviszony megkötését törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés írja elő, nem testesít meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okot.

D – *Egymást követő határozott idejű munkaviszonyok (harmadik kérdés)*

62. A harmadik előterjesztett kérdés első része az egymást követő munkaviszonyok fogalmának meghatározásával foglalkozik. A kérdés második részében a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé történő alakításának ehhez kapcsolódó problémájáról van szó.

Az „egymást követő” fogalmának értelmezéséről (a harmadik kérdés a) pontja)

63. Harmadik kérdésének első részével (a harmadik kérdés a) pontja) az előterjesztő bíróság arról szeretne felvilágosítást kapni, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. és 2. pontjával ellentétes-e a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (4) bekezdésének 2003-ban hatályos szövegéhez hasonló nemzeti rendelkezés, amely az egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállását különösen attól teszi függővé, hogy az érintett munkaszerződések között nem telt el 20 napnál hosszabb idő.⁵¹

50 – Lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás preambulumának második bekezdését, valamint általános szempontjainak 6. pontját (lásd ehhez a jelen indítvány 4. pontját).

51 – A 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (4) bekezdésének 2003-ban hatályos szövege szerint a 20 nap alatt munkanapot kell érteni. Mivel a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelme kifejezetten erre a rendelkezésre vonatkozik, a továbbiakban mindig munkanapokról lesz szó.

64. Az „egymást követő jelleg” fogalma a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás egyik központi jogintézménye. A keretmegállapodás és ezáltal az 1999/70 irányelv ugyanis nem az egyes határozott idejű munkaviszonyok megkötését akarja elsősorban megakadályozni, hanem az ilyen határozott idejű munkaviszonyok minőségének javítása mellett mindenekelőtt az ilyen jellegű szerződések egymásra építésében (láncolatos munkaviszonyok) rejlő visszaélések lehetőségére fókuszál.⁵² Különösen több határozott idejű munkaviszony *egymást követő jellege* esetén fennáll ugyanis annak a veszélye, hogy megkerüljük a foglalkozási viszonyoknak a szociális partnerek által meghatározott eszményképét jelentő határozatlan idejű munkaviszonyokat,⁵³ és ezáltal felvetődik a visszaélés kérdése. Ezért a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kifejezetten megköveteli, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében intézkedéseket tegyenek.

65. Maga a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás eközben nem tartalmazza az „egymást követő” fogalmának meghatározását, hanem ennek közelebbi definiálását a tagállamokra hagyja. Ennek során a keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontja még azt is lehetővé teszi számukra, hogy egyáltalán ne határozzanak meg definíciókat, mivel e pont szerint „a tagállamok [...] ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munka-

szerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik [...] »egymást követőnek«”.⁵⁴ Ha egy tagállam mégis a fogalom meghatározás mellett dönt, akkor ennek során nem kap teljesen szabad kezet, hanem az EK 249. cikk harmadik bekezdése szerint kötve marad az irányelv és a keretmegállapodás céljához, amit az 1999/70 irányelv 17. preambulumbekzdése is kifejezetten egyértelművé tesz.

66. Mint azt a Bizottság találoán hangsúlyozza, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontját a visszaélések hatékony elkerülése érdekében kell az irányelv céljának figyelembevételével értelmezni. Az ehhez szükséges intézkedések bevezetésére a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ugyanis nem csupán felszólítja a tagállamokat, hanem kifejezetten kötelezi őket erre.

67. Ezzel a célkitűzéssel nem áll összhangban az egymást követő jelleg olyan szűken történő meghatározása, hogy az a folyamatosan egymáshoz kapcsolódó határozott idejű munkaviszonyok esetkörének egy jelentős részét egyáltalán nem foglalhatja magába, és a választott meghatározás ezáltal gyakorlatilag üres halmaz marad. Hiszen ilyen módon az érintett esetek gyakorlatilag kikerülnének a határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása érdekében tett nemzeti intézke-

52 – Lásd különösen a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontját és 5. szakaszát.

53 – Lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás preambulumának második bekezdését, valamint a keretmegállapodás általános szempontjainak 6. pontját (lásd ehhez a jelen indítvány 4. pontját).

54 – Kiemelés tőlem.

dések hatálya alól, és a munkavállalók irányelv által célzott védelme nem érvényesülhetne.

68. A 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (3) bekezdésének 2003-ban hatályos szövegéhez hasonló szabályozás éppen az ettől való félelemre ad lehetőséget. Ha ugyanis csak az olyan határozott idejű munkaviszonyok minősülnek „egymást követőnek”, amelyek között legfeljebb húsz munkanap telt el, úgy vonzó lehetőség a munkavállalóknak a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás által célzott, viszszaélésekkel szembeni védelmét megkerülni. Elegendő az ugyanazzal a munkavállalóval létrehozandó új munkaszerződés megkötése előtt huszonegy munkanapot kivárni. A kérdést előterjesztő bíróság, a Bizottság és az alapügy felperesei joggal utaltak erre. Egy ennyire rövid és merev határidő évekre lehetővé tenné rövid, mindenkor 21 napos szünetekkel a tartós foglalkoztatást, anélkül hogy az ilyen esetekre kiterjedne a viszszaélésekkel szembeni védelemre vonatkozó nemzeti előírások hatálya. Ezáltal végül éppen a határozott idejű munkaviszonyokkal való visszaélést részesítenék előnyben.

69. Ilyen körülmények között az olyan szabályozás, amely csak a legfeljebb húsz munkanapos időközökkel megkötött munkaviszonyokat tekinti „egymást követőnek”, nem egyeztethető össze a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás védelmi célkitűzésével és a 1999/70 irányelv céljával.

70. Csak mellékesen jegyezzük meg, hogy az ilyen jellegű szabályozás a közösségi jog további vonatkozó rendelkezéseivel is ellentétes lehet. Hiszen az olyan szabályozás, amely időbeli korlát nélkül megenged egy mindenkor huszonegy munkanapos évenkénti szünettel történő foglalkoztatást, gyakorlatilag fizetés nélküli éves szabadságolással járó tartós munkaviszonyok létrejöttéhez vezethetne, különösen azokban a tagállamokban vagy ágazatokban, amelyekben ezt az éves szabadságot általában nagyrészt egy meghatározott hónapban – például augusztusban – szokták kivenni. Az ilyen gyakorlat azonban nem lenne összeegyeztethető a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4.-i 2003/88/EK parlamenti és tanácsi irányelv⁵⁵ 7. cikkével. Aszerint ugyanis „a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg [...]”. Ezt az éves szabadságra vonatkozó, minden munkavállalót megillető igényt a Bíróság a közösségi szociális jog olyan fontos alapelveként tekinti, amelytől nem lehet eltérni.⁵⁶

71. Ezért összefoglalva az alábbi megállapítás tehető:

A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának

55 – HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o. Ez az irányelv az addig hatályos, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23.-i 1993/104/EK tanácsi irányelvet (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) hatályon kívül helyezte, de már ez az irányelv is ugyanilyen rendelkezést tartalmazott.

56 – A C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.) 43. pontja és a C-342/01. sz. Merino Gómez ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 29. pontja.

1. pontjával – a 2. pont a) alpontjával összefüggésben – ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállását különösen attól teszi függővé, hogy az érintett munkaszerződések között nem telik el több mint 20 munkanap.

A munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítása (a harmadik kérdés b) pontja)

72. Míg a harmadik kérdés előbb tárgyalt első része az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó *visszaélések megakadályozását* érintette, addig a kérdés második része (harmadik kérdés b) pontja) az *esetleges visszaélés szankciójára* irányul. A kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás megengedi-e, hogy a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakulását csak azokban az esetekben vélemezzék, amelyekben az egymást követő munkaviszonyok között nem telik el több mint 20 munkanap. Ilyen értelmű rendelkezést tartalmaz a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (3) bekezdésének 2003-ban hatályos szövege a (4) bekezdéssel összefüggésben.

73. Ezzel kapcsolatban meg kell állapítani továbbá, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések szankciójának megállapítását a tagállamok mérlegelési jogkörébe utalja. Az ezzel

kapcsolatos egyetlen szabályozás a keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának b) alpontját érinti, amely a határozatlan idejű munkaviszonyra alakítást példaként kiemeli ugyan, de semmiképpen sem írja elő kötelező jelleggel. A tagállamok ugyanis csak akkor állapítják meg azokat a feltételeket, amelyek fennállása esetén a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű szerződéseknek vagy munkaviszonyoknak tekintendők, *ha szükséges*.

74. Következésképpen a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerint a tagállamok kötelesek hatékony intézkedéseket bevezetni az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések *megakadályozására*. Ez azonban az ilyen jellegű munkaviszonyoknak – a visszaélés *szankciójaként* – határozatlan idejűvé történő *alakítására* vonatkozó kötelezettséget nem keletkeztet, ugyanis az ilyen átalakítást a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás csak mint *lehetőséget* szabályozza.⁵⁷

75. A tagállamok ezáltal széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek annak eldöntésére, hogy szankcionálják-e az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaéléseket, és ha igen, milyen módon. Ha egy tagállamnak sikerül

⁵⁷ – Ugyangy Poiares Maduro főtanácsnok a C-53/04. sz., Marruso és társai ügyre (2006. szeptember 6-i ítélet, EBHT 2006., I-7213. o.), valamint a C-180/04. sz. Vasallo ügyre (2006. szeptember 7-i ítélet, EBHT 2006., I-7251. o.) vonatkozó 2005. szeptember 20-i indítványának 30. pontja.

az ilyen visszaéléseket már megelőző jelleggel – például olyan szabályok megalkotásával, melyek az ilyen helyzetek kialakulását lehetővé sem teszik – megakadályoznia, akkor még az is elképzelhető, hogy a szankciók összességükben nélkülözhetők. Az egyetlen kötelezettség, amelyet az irányelv – a határozott ideig tartó munkaviszonyok minőségének javítása mellett – tartalmaz, abban a célkitűzésben áll, hogy az egymást követő határozott ideig tartó munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaéléseket hatékonyan *megakadályozzák*.

76. Az esetleges szankciók jellegét és pontosabb formáját a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás szintén nem határozza meg. Az a tény, hogy a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítása elképzelhető lehetőségként kiemelésre került, nem zárja ki egyéb olyan intézkedések alkalmazását, mint például az érintett munkavállaló részére fizetendő kártérítés.⁵⁸

77. Ha a szankciók alkalmazása szabad döntés tárgya, a tagállamoknak jogában áll azoknak a feltételeknek a meghatározása, amelyek fennállása esetén a meghatározott szankció alkalmazható. Ha a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítása mellett döntenek, ettől még az ilyen

átalakításnak nem kell szükségszerűen minden esetben bekövetkeznie, hanem például a visszaélések különösen súlyos eseteire korlátozható.

78. Ilyen körülmények között nem támaszt kételyt, ha a határozatlan idejű munkaviszonyt csak akkor vélelmezik, amennyiben az egyes egymást követő határozott ideig tartó munkaviszonyok között nem telik el több, mint a különösen rövid 20 munkanapos időköz (lásd ebben a tekintetben a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (3) bekezdésének 2003-ban hatályos szövegét a (4) bekezdéssel összefüggésben). A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának b) alpontjával az ilyen szabályozás nem ellentétes.

79. A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás tehát eltérő követelményeket támaszt a *visszaélések megakadályozása és a visszaélések szankcionálása* érdekében tett intézkedésekkel szemben. Az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásával szembeni követelmények – melyekkel a harmadik kérdés első része (a harmadik kérdés a) pontja) foglalkozott – szigorúbbak, mint az ilyen visszaélések – ha nem is kötelező – szankcionálásával szembeni követelmények, melyekkel a harmadik kérdés második része (a harmadik kérdés b) pontja) foglalkozik. A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza következetesen azt is megengedi, hogy a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé *alakításának* specifikus szankcióját olyan esetekre korlátozzák, amelyekben az egyes szerződések között nem telik el több 20 munkanapnál, és az egyéb esetekben nem

58 – Ilyen jellegű rendelkezést hozott például Olaszország a közszektor munkaviszonyaira vonatkozóan. Ehhez lásd a Bíróság előtt folyamatban lévő C-53/04. és C-180/04. sz., Marruso és társai, valamint Vasallo-ügyeket. Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a magán- és a közszektorban igazolható-e az eltérő szankciók alkalmazása, lásd Poiarés Maduro főtanácsnok 57. lábjegyzetben hivatkozott ezen ügyekre vonatkozó indítványának 27–49. pontját.

vélelmeznek ilyen átalakítást. Ami viszont a *visszaélések megakadályozását* illeti, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodást – mint fentebb bemutattuk – *nem* lehet úgy értelmezni, hogy maga a visszaélés is csak kizárólag akkor valósul meg, ha az egymást követő határozott idejű szerződések között legfeljebb a 20 munkanapos szünet telik el, mert különben a keretmegállapodás által célzott védelem messzemenőikig alkalmazhatatlan lenne.⁵⁹

80. Mellékesen meg kell jegyezni, hogy a határozott idejű munkaviszonyok meghatározott esetekre korlátozott határozatlan idejűre való átalakítása nem jelenti a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjában foglalt *csökkentés tilalmának*⁶⁰ megsértését. Az eddigi görögországi gyakorlattal összehasonlítva ugyanis a közszektorban határozott időre foglalkoztatott munkavállalók helyzete végeredményben nem romlik, hanem inkább javul, ha a 81/2003 elnöki rendelet eredeti szövege, illetve immár a 164/2004 elnöki rendelet legalábbis az esetek egy meghatározott csoportjára nézve lehetővé teszi a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását.

81. Az alapügy felpereseinek véleménye szerint az eddigi jogi helyzet Görögországban nagyvonalúbb gyakorlatot tett ugyan lehetővé a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítása vonatkozásában; aminek alátámasztására a 2112/1920 törvény 8. §-ának (3) bekezdésére utalnak. A Bíróság előtti eljárásban azonban nem sikerült kétségtelenül tisztázni, hogy a görög közszektorban valaha is alkalmazták-e ezt a szabályt. Különösen az eljárás szóbeli szakaszának eredménye inkább arra utal, hogy ennek során legfeljebb elszigetelt esetekről és nem állandó gyakorlatról volt szó. Azt, hogy az 1999/70 irányelv átültetése mégis a munkavállalóknak nyújtott védelem szintjének csökkentését eredményezte-e, a tényleges viszonyok, és nem elméleti megfontolások alapján kell megítélni. Következésképpen a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja értelmében véve nem csökkentésnek, hanem inkább az érintett munkavállalóknak nyújtott védelem javításának kell tekinteni azt, hogy az 1999/70 irányelv következményeként a görög jog kifejezetten lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítása lehetőségének alkalmazását, még ha csak néhány – és nem minden – esetben is.

82. Ezért összefoglalva az alábbi megállapítás tehető:

⁵⁹ – Ehhez lásd a jelen indítvány 63–71. pontjában a harmadik kérdés a) pontjával kapcsolatban kifejtetteket.

⁶⁰ – A csökkentés tilalmával kapcsolatban lásd Tizzano főtanácsnok 31. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyre vonatkozó indítványának 43–78. pontját.

A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának

1. pontjával – a 2. pont b) alpontjával összefüggésben – nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának csak meghatározott eseteiben írja elő a határozatlan idejű munkaviszony vélelmezését, más esetekben viszont nem.

E – A közszektor sajátosságai: a határozott ideig tartó munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakításának tilalma (negyedik kérdés)

83. A kérdést előterjesztő bíróság negyedik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. és 2. pontjával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely a közszektorban a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítását törvényileg megtiltja, még abban az esetben is, ha az ilyen határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásának jogszabályi feltételeit visszaélés céljából valószínűleg megkerülték.

84. Mint imént említettük,⁶¹ a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának

b) alpontja a tagállamok mérlegelésére bízta, hogy elő akarják-e írni a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítását, és hogy adott esetben ennek az átalakításnak milyen körülmények között kell megtörténnie. A keretmegállapodás például nem követeli meg, hogy a határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának minden esetét a határozatlan idejű szerződéssé alakítással kellene szankcionálni. Még ha tehát a szóban forgó esetben feltehető is, hogy a határozott idejű magánjogi munkaviszonyok alkalmazásának törvényi korlátait visszaélés céljából megkerülték,⁶² a keretmegállapodás nem követeli meg kötelező jelleggel, hogy előírják a határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítást. Így ismeri el ugyanis kifejezetten maga a keretmegállapodás, „hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait”⁶³.

85. A szóban forgó esetben a közszolgálati jognak a nemzeti jogban – nem utolsó sorban a görög alkotmányban⁶⁴ – lefektetett azon alapelvei játszanak lényeges szerepet, amelyek a köztisztviselő eszményképén alapulnak. Az életpálya-elv érvényesül, és a köztisztviselői helyekhez való hozzáférést

62 – A visszaélés ténye megállapításának feltétele a nemzeti jog alkalmazása és értelmezése, valamint az alapügy tényállásának értékelése, amely kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság hatásköre (lásd a C-284/02. sz. Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-11143. o.] 55. pontját, valamint a C-211/03., C-299/03. és C-316/03–C-318/03. sz., HLH Warenvertrieb egyesített ügyekben 2005. június 9-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-5141. o.] 96. pontját).

63 – Így rendelkezik a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése, lásd a keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontját is.

64 – A 2001. április 16-i törvénnyel módosított görög alkotmány 103. §-a. Erre a rendelkezésre hivatkoznak az alapügy felperesei az írásbeli beadványukban.

61 – Ehhez lásd a jelen indítvány 72. és azt követő pontjaiban a harmadik kérdés b) pontjával kapcsolatban kifejtetteket.

meghatározott, törvényben rögzített eljárás szabályozza. Ezenkívül a görögországi közszektorban a – rendszerint csak határozott idejű – magánjogi munkaviszonyok alkalmazása törvény által szűk határok közé szorított, és az ilyen határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejűvé alakítása alapvetően tilos.

ban értelmezni annak érdekében, hogy az alapjogvitában az irányelv és a keretmegállapodás céljainak a lehető legteljesebb mértékben megfelelő eredményre jusson.⁶⁶ Ha ez a bíróság tehát arra a következtetésre jutna, hogy a határozott idejű magánjogi munkaviszonyok alkalmazása az előtte folyamatban lévő ügyekben *visszaélést* valósított meg, úgy meg kellene vizsgálnia, hogy nemzeti joga ezekre az esetekre ír-e elő a határozatlan idejű munkaviszonnyá alakításon kívüli egyéb szankciót, illetve az irányelv fényében történő értelmezés során legalább megengedi-e ilyen szankció alkalmazását. Példaként az érintetteknek fizetendő kártérítés lenne elképzelhető.

86. A határozott idejű munkaviszonyok határozott idejűvé alakításának ilyen tilalma – amilyen nem utolsósorban a 2190/1994 törvény 21. §-ában is kifejeződik – azzal a céllal igazolható, hogy a közszolgálati jog előbb vázolt alapelveinek megkerülését megakadályozzák.⁶⁵ Ennek megfelelően ez a tilalom a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodással sem ellentétes, hacsak nem diszkriminatív módon alkalmazzák, vagy egyéb módon a közösségi jog általános alapelveibe ütközik. A szóban forgó esetben mindenesetre nincsenek erre utaló jelek.

88. Összességében a negyedik előterjesztett kérdésre az alábbi választ kell adni:

87. Ettől függetlenül a kérdést előterjesztő bíróság természetesen továbbra is köteles a teljes nemzeti jogot az irányelvvél összhang-

A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával – a 2. pont b) alpontjával összefüggésben – nem ellentétes a határozott idejű munkaszerződés határozatlanná alakításának a közszektorban alkalmazott tilalma, még abban az esetben sem, ha az ilyen határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásának jogszabályi feltételeit visszaélés céljából valószínűleg megkerülték.

⁶⁵ – Lásd ehhez még Poiares Maduro főtanácsnok 57. lábjegyzetben hivatkozott a C-53/04. és C-180/04. sz. ügyekre vonatkozó indítványainak 42. és 43. pontját.

⁶⁶ – A nemzeti jognak az irányelvvél összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettség tekintetében lásd a jelen indítvány 42. pontjában az első kérdéshez kapcsolódó okfejtést.

VI – Véglkövetkeztetések

89. Ezért azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Monomeles Protodikeio Thessalonikis kérdéseire az alábbi válaszokat adja:

- „1) A nemzeti bíróságnak már az irányelv hatálybalépésétől kezdve kötelezettsége a teljes nemzeti jogot úgy értelmezni, hogy a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi a szóban forgó irányelv szövegét és célját annak érdekében, hogy az irányelv által elérni kívánt céllal összeegyeztethető eredményre jusson.

- 2) Önmagában az a körülmény, hogy egy határozott idejű munkaviszony megkötését törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés írja elő, nem testesít meg az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28.-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletének 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okot.

- 3) a) Az 1999/70 irányelv melléklete 5. szakaszának 1. pontjával – a 2. pont a) alpontjával összefüggésben – ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállását különösen attól teszi függővé, hogy az érintett munkaszerződések között nem telik el több mint 20 munkanap.

- b) Az 1999/70 irányelv melléklete 5. szakaszának 1. pontjával – a 2. pont b) alpontjával összefüggésben – nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának csak meghatározott eseteiben írja elő a határozatlan idejű munkaviszony vélelmezését, más esetekben viszont nem.

- 4) A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70 tanácsi irányelv mellékletének 5. szakasza 1. pontjával – a 2. pont b) alpontjával összefüggésben – nem ellentétes a határozott idejű munkaszerződések határozatlanná alakításának a közszektorban alkalmazott tilalma, még abban az esetben sem, ha az ilyen határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásának jogszabályi feltételeit visszaélés céljából valószínűleg megkerülték.”