

JULIANE KOKOTT  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2007. november 13.<sup>1</sup>

## I – Bevezetés

1. Kötelesek-e a nemzeti bíróságok a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezéseit akkor is alkalmazni, ha erre vonatkozóan a belső jog nem ad részükre kifejezett hatáskört? Ezt az alapvető kérdést terjesztette a Bíróság elé az ír munkaügyi bíróság, a Labour Court Dublin, a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó azon közösségi jogi kötelezettségek tekintetében, amelyeket a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás<sup>2</sup> tartalmaz.

2. Emellett a Labour Court azt kérdezi, hogyan értelmezze e keretmegállapodás két központi rendelkezését, amelyek egyrészt a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elvét, másrészt az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok visszaélés-szerű alkalmazásának elkerülésére vonatkozó intézkedéseket tartalmazzák. A Labour

Court aziránt is érdeklődik, meddig terjed a nemzeti jog irányelvvel összhangban álló értelmezésére vonatkozó kötelezettsége.

3. A jelen eset – csakúgy, mint korábban az Adeneler-, Marrosu és Sardino, Vassallo-, valamint Del Cerro Alonso-ügyek – azt vizsgálja: az állami munkáltató hogyan alkalmazza a határozott idejű munkaviszonyt. Az említett ügyekben a Bíróság már kimondta, hogy e munkaviszonyok is a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás hatálya alá tartoznak.<sup>3</sup>

## II – Jogi háttér

### A – A közösségi szabályozás

4. Ezen ügy közösségi jogi kereteit az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a hatá-

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – HL 1999. L 175., 45. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

3 – A C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 54–57. pontja, a C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7213. o.) 39–42. pontja és a C-180/04. sz. Vassallo-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7251. o.) 32. pontja, valamint a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7109. o.) 25. pontja.

rozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv képezi (a továbbiakban: 1999/70 irányelv).<sup>4</sup> Ezen irányelv hajtja végre a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodást (a továbbiakban többek között: keretmegállapodás), amelyet 1999. március 18-án kötött három általános iparági szervezet (ESZSZ, UNICE és CEEP), és amelyet mellékletként csatoltak az irányelvhez.

5. Összességében a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött megállapodás célja, hogy megállapítsa „a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit”, és ennek során javítson „a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy [kialakítsa] az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit”.<sup>5</sup>

6. E tekintetben a keretmegállapodás azon megfontolásra épül, „hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak”.<sup>6</sup> Ezzel egyidejűleg ugyanakkor a

keretmegállapodás elismeri, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések „bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek [...] foglalkoztatási sajátosságai, [és] a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelel[het]nek”.<sup>7</sup> A keretmegállapodás továbbá abból indul ki, hogy „az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására”.<sup>8</sup>

7. A keretmegállapodás 1. szakasza meghatározza annak célját:

„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 [helyes fordítás: megakadályozásához szükséges keretek] megállapítása”.

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

5 – Az 1999/70 irányelv 14. preambulumbekzdése.

6 – A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése; lásd továbbá az Általános szempontok 6. pontját.

7 – A keretmegállapodás Általános szempontjainak 8. pontja; lásd továbbá preambulumának második bekezdését.

8 – A keretmegállapodás Általános szempontjainak 7. pontja.

8. A keretmegállapodás 4. szakasza a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét rögzíti, a következőképpen:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét (pro rata temporis) kell alkalmazni.

3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.

4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó munkavállalók esetében azonosak, kivéve ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják.”

9. A keretmegállapodás 5. szakasza az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására vonatkozó 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.

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.”

10. Végül a keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja értelmében:

„A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.”

11. Az 1999/70 irányelv a tagállamokra hagyja a keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott fogalmak meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, feltéve hogy az említett meghatározások tartalmilag összeegyeztet-

hetők a keretmegállapodással.<sup>9</sup> Ily módon figyelembe kell venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is.<sup>10</sup>

12. Az 1999/70 irányelv 3. cikke úgy rendelkezik, hogy az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján, azaz 1999. július 10-én lép hatályba.

13. A tagállamok az 1999/70 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében kötelesek „hatályba [léptetni] azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek”, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig „a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján [bevezetik]”. Ha szükséges, a tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően az irányelv 2. cikkének (2) bekezdése alapján további egy év állhat rendelkezésükre. Írország azonban nem használta ki ezt a lehetőséget.

<sup>9</sup> – Az 1999/70 irányelv 17. preambulumbekzdése.

<sup>10</sup> – A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás Általános szempontjainak 10. pontja; lásd továbbá e keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdését.

14. Az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás mellett még az EK-Szerződés szociális rendelkezéseire, nevezetesen az EK 137. cikkre és az EK 139. cikkre kell utalni.

b) az (1) bekezdés a)-i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

15. Az EK 137. cikk kivonatosan a következő:

„A 136. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

[...]

[...]

(5) E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók.”

b) munkafeltételek;

16. Az EK 139. cikk többek között a következőket határozza meg:

[...]

„(1) A szociális partnerek közötti közösségi szintű párbeszéd, amennyiben úgy kívánják, szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz vezethet.

(2) Ennek érdekében a Tanács

[...]

(2) A közösségi szinten megkötött megállapodásokat a szociális partnerek és a tagállamok sajátos eljárásainak és gyakorlatának

megfelelően, vagy pedig – a 137. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben – az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács által a Bizottság javaslata alapján hozott határozattal kell végrehajtani.

[...]"

## B – A nemzeti szabályozás

A munkavállalók védelméről szóló 2003. évi törvény (határozott idejű munkaviszony)

17. Az 1999/70 irányelvet a munkavállalók védelméről szóló, 2003. évi 29. sz. törvény (határozott idejű munkaviszony)<sup>11</sup> (a továbbiakban: 2003. évi törvény) ültette át az í jogba. Ez a törvény 2003. július 14-én lépett hatályba.

18. A 2003. évi törvény 6. §-a (1) bekezdésének és a 2. §-a (1) bekezdésének együttes rendelkezéseiből az következik, hogy a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók a foglalkoztatási feltételeik tekintetében – beleértve a díjazást és a

nyugdíjszabályozást – nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan idejű munkaviszonyban álló munkavállalók. Az öregségi ellátás tekintetében a 2003. évi törvény 6. §-ának (5) bekezdése értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmód tilalma érvényes, azonban csak azon határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozóan, akiknek normál heti munkaideje a velük összehasonlítható határozatlan idejű munkaviszonyban álló munkavállalók munkaidejének nem kevesebb, mint 20%-a.

19. A 2003. évi törvény 9. §-ának (1) bekezdéséből következik, hogy valamely olyan munkavállaló határozott idejű munkaszerződése, aki a 2003. évi törvény elfogadásának időpontjában vagy azt követően három éve megszakítás nélkül áll alkalmazásban valamely munkáltatónál, csak egyszer, legfeljebb egyéves időszakkal hosszabbítható meg. E törvény 9. §-ának (3) bekezdése értelmében a munkaszerződésnek az (1) bekezdéssel ellentétes határidőhöz kötése érvénytelen,<sup>12</sup> és a szerződést határozatlan időre kötött szerződésnek kell tekinteni.

20. A munkáltató azonban objektív okokból eltérhet a 2003. évi törvény 6. és 9. §-ából eredő kötelezettségeitől.<sup>13</sup> E törvény 7. §-a határozza meg közelebbről azt, hogy mely okok tekinthetők objektív okoknak.

12 – Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés értelmében a 2003. évi törvény 9. §-ának (1) bekezdésével ellentétes, a szerződés meghatározott idő elteltével vagy meghatározott esemény bekövetkeztével történő megszűnéséről szóló megállapodás „void ab initio” (*ex tunc* semmis).

13 – Lásd a 2003. évi törvény 6. §-a (2) bekezdését és a 9. §-a (4) bekezdését.

11 – Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

21. A 2003. évi törvény 14. §-a értelmében a munkáltató elleni, e törvény megsértését kifogásoló panaszt elsőfokon az úgynevezett „Rights Commissioner”<sup>14</sup> előtt teszik; a panaszt a munkavállaló vagy – az ő hozzájárulásával – az a szakszervezet teheti, amelyhez ő tartozik. A Rights Commissioner a panaszokról a felek meghallgatását követően dönt, elrendelheti a törvény 14. §-a (2) bekezdésében szabályozott intézkedéseket. Többek között jogosult arra, hogy a munkáltatót kötelezze megfelelő – akár a panaszos kétévi fizetésének megfelelő – kártérítés fizetésére.

22. A 2003. évi törvény 15. cikke értelmében a felek a Rights Commissioner határozata ellen a Labour Court előtt fellebbezést nyújthatnak be. A Labour Court ítélete ellen aztán a jogkérdésekre korlátozott jogorvoslat nyújtható be a High Court előtt. A High Court döntése végleges.

23. A kérdést előterjesztő bíróság adatai szerint mind a Rights Commissioner, mind a Labour Court csak a törvény által rájuk ruházott hatáskörben jogosultak határozatot

hozni. Egyikük sem rendelkezik kifejezett hatáskörrel egy, a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezésén alapuló kereset ügyében, hacsak e rendelkezés nem olyan jogszabályok hatálya alá tartozik, amelyek a Rights Commissioner, illetve a Labour Court részére hatáskört adnak.

Az ír közszolgálati jog különleges jellemzői

24. Előzetes döntéshozatalra utaló végzésében a kérdést előterjesztő bíróság utal továbbá az ír közszolgálati jog következő különleges jellemzőire.

25. Az ír közszolgálat munkatársait vagy véglegesített alkalmazottként vagy nem véglegesített alkalmazottként alkalmazzák.

26. A véglegesített alkalmazottá történő kinevezés nyilvános pályázat alapján történik, amelynek során a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók nem vehetők fel véglegesített alkalmazotti státuszra. A nem véglegesített alkalmazottak felvétele ugyanakkor vagy nyilvános pályázat alapján, vagy helyi alapon történik, és határozott időre is szólhat.

27. Írország közszolgálatának a nyugdíj-jogosultságra vonatkozó jogszabályai eltérő

14 – A Rights Commissionereket a hatáskörrel rendelkező miniszter nevezi ki. Feladatuk a legjobban egy, a közösség által megbízott, független közvetítőéhez hasonlít. Az ír „Labour Relations Commission” (Munkügyi Kapcsolatok Bizottsága) mellett tevékenykednek. A vonatkozó jogalaptól függően döntéseik vagy kötelezőek, vagy csupán egy nem kötelező ajánlás jellegével rendelkeznek. A Rights Commissionernek a munkajogi vitákban betöltött szerepéről bővebb információ a <http://www.lrc.ie> honlapon található (utoljára 2007. november 14-én látogattam).

rendszereket írnak elő a véglegesített és a nem véglegesített alkalmazottak tekintetében. A véglegesített és a nem véglegesített alkalmazottak elbocsátására vonatkozó jogszabályok is jelentős mértékben különböznek. A gyakorlatban e különbségek úgy jelentkeznek, hogy a véglegesített alkalmazott munkahelye jelentősen biztosabb, mint a nem véglegesített alkalmazotté. Ugyanakkor időközben eltöröltek más, korábban fennálló különbségeket – például a betegbiztosítás tekintetében.

### III – A tényállás és az alapeljárás

28. Az IMPACT olyan szakszervezet, amely Írországbán a közszolgálathoz tartozók érdekeit szolgálja. Az alapjogvitában az IMPACT összesen 91 tagját képviseli több ír minisztériummal szemben, amelyeknél az érintett szakszervezeti tagokat (a továbbiakban: panaszosok) mint nem véglegesített alkalmazottakat foglalkoztatják vagy foglalkoztatták egymást követő, különböző időtartamú határozott ideig tartó munkaviszony alapján.

29. A panaszosok határozott idejű munkaviszonyai mind 2003. július 14. előtt kezdődtek, és ezen időpont után is folytatódtak. Egyes panaszosok kevesebb mint három évig megszakítás nélkül álltak alkalmazásban az adott minisztériumokban, és ennek megfelelően csak egyenlő foglalkoztatási feltételeket követelnek, mint a velük összehasonlítható,

állandó munkavállalók. Más panaszosok több mint három éven keresztül álltak megszakítás nélkül alkalmazásban; ők nem csupán egyenlő foglalkoztatási feltételeket követelnek, hanem ezenfelül határozatlan idejű munkaviszonyt is.

30. A határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásának háttérében vagy az állt, hogy egy ideiglenes szükségletet akartak kielégíteni, vagy az, hogy hiányzott az érintett állások állandó jellegű finanszírozása. Az érintett minisztériumok általános gyakorlata értelmében a határozott idejű munkaviszonyokat 12–24 hónapig terjedő időtartammal hosszabbították meg. Közvetlenül a 2003. évi törvény hatálybalépését megelőzően azonban a külügyminisztérium egyes panaszosok munkaviszonyát olykor akár nyolc év határozott időtartammal hosszabbította meg.

31. A Rights Commissioner előtt az IMPACT által képviselt panaszosok az egyenlő bánásmódhoz való joguk megsértésére hivatkoztak, különösen mert nem részesültek a véglegesített alkalmazottakkal egyenlő díjazásban és nyugdíjjogosultságban; a panaszosok álláspontja szerint a véglegesített alkalmazottak velük összehasonlítható állandó munkavállalók. Ezenkívül a panaszosok szerint visszaélésszerű az, hogy az érintett minisztériumok a panaszosok határozott idejű munkaviszonyait ismételtelen, határozott időre szólóan hosszabbították meg.



32. A 2001. július 10. és 2003. július 14. közötti időszakra – ez az az időszak, amely az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártától a tényleges írországi átültetésig tart – a panaszosok követeléseiket a keretmegállapodás 4. és 5. szakaszára alapozták, és azok közvetlen hatályára hivatkoztak. A 2003. július 14-ét követő időre vonatkozóan a panaszosok a 2003. évi törvény 6. §-ára hivatkoztak.

33. Az érintett minisztériumok már a Rights Commissionernek a panaszok elbírálására vonatkozó hatáskörét is vitatták, amennyiben azokat az 1999/70 irányelvre alapozzák. A Rights Commissioner csak olyan panaszokról dönthet, amelyek a vonatkozó nemzeti jog megsértését kifogásolják. Másodlagosan a minisztériumok arra hivatkoztak, hogy a keretmegállapodás 4. és 5. szakasza nem feltétlen és nem kellően pontos, és ezért magánszemélyek arra nemzeti bíróságok előtt nem hivatkozhatnak. Ezenfelül a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállaló nem jogosult a vele összehasonlítható állandó munkavállalóval egyenlő díjazásra és nyugdíjjogosultságra.

34. A Rights Commissioner álláspontja szerint hatáskörrel rendelkezik az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártá és írországi tényleges átültetése közötti időszak tekintetében is. Ezenkívül abból indult ki, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt, a hátrányos megkülönböztetés

tilalmát kimondó elv a foglalkoztatási feltételek tekintetében magában foglalja a díjazást és a nyugdíjjogosultságot is. A Rights Commissioner szerint a keretmegállapodás 4. szakasza közvetlen hatállyal rendelkezik, míg az 5. szakasz nem.

35. Ennek megfelelően a Rights Commissioner a panaszosok érvelését – a keretmegállapodás 5. szakaszára alapított panasz kivételével – megalapozottnak tartotta. A minisztériumok a panaszosok jogait mind a nemzeti jog, mind az 1999/70 irányelv alapján megsértették, amikor rosszabb foglalkoztatási feltételeket biztosítottak számukra, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalók számára. A Rights Commissioner szerint a véglegesített alkalmazottak e tekintetben összehasonlítható állandó munkavállalók.

36. A 2003. évi törvény 14. § (2) bekezdésére alapozva a Rights Commissioner pénzbeli – az egyedi esettől függően 2000-tól 40 000 euróig terjedő – kártérítést ítélt meg a panaszosoknak. Ezenfelül az adott minisztériumokat kötelezte arra, hogy a panaszosoknak olyan foglalkoztatási feltételeket biztosítsanak, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalóknak. Egyes panaszosoknak végül a Rights Commissioner megítélte a határozatlan idejű munkaviszonyra vonatkozó jogot, olyan feltételek mellett, amelyek nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalókra érvényes feltételek.

37. A Rights Commissioner határozata ellen az érintett minisztériumok keresetet nyújtottak be a Labour Court Dublin előtt. Az IMPACT viszontkeresetet nyújtott be a Rights Commissioner határozata ellen azon rész vonatkozásában, amelyben az megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza nem közvetlenül alkalmazható.

– a Rights Commissioner és a Labour Court a tagállam belső jogában, beleértve az irányelvet átültető belső jogot, nem kapott erre kifejezett hatáskört;

– a magánszemélyek egyéb keresetet is előterjeszhetnek a High Court előtt az irányelvnek az egyéni körülményeikre való alkalmazása munkáltatójuk általi elmulasztása miatt, és,

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

38. 2006. június 12-i határozatával – amely a Bírósághoz 2006. június 19-én érkezett – a Labour Court Dublin felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal végett az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

– a magánszemélyek egyéb keresetet is előterjeszhetnek valamely hatáskörrel rendelkező rendes bíróság előtt a tagállam ellen, amelyben kártérítést követelhetnek az őket amiatt ért kárért, hogy a tagállam nem ültette át időben az irányelvet?

„1) Valamely ügynek a belső jog alapján elsőkön történő eldöntésekor vagy az ennek során hozott határozat elleni fellebbezés elbírálásakor kötelesek-e a Rights Commissioner és a Labour Court a közösségi jog bármely elve (különösen az egyenértékűség és a hatékonyság elve) alapján az 1999. június 28-i, 1999/70 tanácsi irányelv valamely közvetlen hatályú rendelkezését alkalmazni abban az esetben, ha:

2) Amennyiben az 1. kérdésre adott válasz igenlő:

a) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött

keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja feltétlen-e és eléggé pontos-e ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bírósága előtt hivatkozassék?

- a szerződést valamennyi előző alkalommal rövidebb időszakokra hosszabbították meg, és a munkáltató a munkavállaló munkáját a szokásos hosszabbításokat meghaladó időszakra igényli;

b) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja feltétlen-e és eléggé pontos-e ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bírósága előtt hivatkozassék?

- a szerződésnek hosszabb időszakra való meghosszabbítása azzal a következménnyel jár, hogy meghiúsítja a keretmegállapodás 5. szakaszának magánszemélyre – a belső jogba való átültetését követően – történő alkalmazását, és

- a szerződés-hosszabbításnak nincsenek a munkavállaló határozott idejű szerződéses jogviszonyán kívüli objektív okai?

3) Tekintettel a Bíróságnak az első kérdésre és a második kérdés b) pontjára adott válaszára, az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja tiltja-e, hogy a munkáltatóként eljáró tagállam egy határozott idejű munkaszerződést az irányelv átültetésére előírt határidő lejártától az átültető jogszabálynak a belső jogban való megalkotásáig terjedő időszakban 8 évig terjedő időtartamra meghosszabbítson, ha:

4) Amennyiben az első vagy a második kérdésre adott válasz nemleges, kötelesek-e a Rights Commissioner és a Labour Court a közösségi jog bármely rendelkezése (különösen az a kötelezettség, miszerint a belső jogot az irányelv szövege és célja alapján úgy kell értelmezni, hogy az az irányelvvvel elérni kívánt eredményt hozza létre) alapján

az 1999/70/EK tanácsi irányelv átültetése végett alkotott belső törvényt úgy értelmezni, hogy az az átültetési határidő lejárta napjára visszaható hatállyal rendelkezik, ha:

- a belső jog rendelkezésének megfogalmazása kifejezetten nem zárja ki az ilyen értelmezést, azonban

- a törvények felépítését szabályozó belső jogszabály kizárja az ilyen visszaható hatályt, kivéve ha a törvény világosan és egyértelműen ezzel ellentétesen rendelkezik?

39. A Bíróság előtti eljárásban az IMPACT és az alapjogvitában perbe fogott ír miniszteriumok mellett az Egyesült Királyság kormánya és az Európai Közösségek Bizottsága terjesztett elő írásbeli és szóbeli észrevételeket. Ezenfelül a holland kormány terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

## V – Értékelés

*A – Az első kérdésről: A közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezései alkalmazásának kötelezettsége kifejezett hatáskör hiánya esetén*

### Előzetes megjegyzések

5) Amennyiben az első vagy a negyedik kérdésre adott válasz igenlő, az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő »foglalkoztatási feltételek« magukban foglalják-e a munkaszerződésnek a díjazásra és nyugellátásra vonatkozó feltételeit?”

40. Első kérdésével a Labour Court lényegében arra vár választ, hogy köteles-e a nemzeti bíróság alkalmazni a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezéseit, ha a belső jog ugyan nem biztosított részére erre vonatkozó kifejezett hatáskört, ám hatáskörrel rendelkezik az e rendelkezéseket átültető nemzeti jogszabály alkalmazására, és a magánszemélynek egyébként e

rendelkezésekre való közvetlen hivatkozásra csak más belső jogi bíróságok előtt és kevésbé kedvező feltételek mellett lenne lehetősége.

Éppen ezen időszak tekintetében hivatkoznak ugyanis a panaszosok közvetlenül ezen irányelvre, és az ahhoz csatolt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásra.

41. Ez a kérdés először szokatlannak tűnhet. Jobb megértése érdekében egy pillantást kell vetnünk az írországi bíróságok hatáskörének rendszerére.

42. A kérdést előterjesztő bíróság adatai értelmében Írorszáiban a Rights Commissioner és a Labour Court csak annyiban rendelkezik hatáskörrel, amennyiben a törvény hatáskört ruház rá. Egyikük sem rendelkezik kifejezett hatáskörrel olyan igények eldöntése tekintetében, amelyek a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezésén alapulnak, hacsak e rendelkezés nem olyan jogszabályok hatálya alá esik, amelyek a maguk részéről hatáskörrel ruházzák fel a Rights Commissionert és a Labour Courtot.

43. Erre való utalással az érintett minisztériumok az alapjogvita alpereseként vitatták a Rights Commissioner és a Labour Court arra vonatkozó hatáskörét, hogy döntsenek a felperesek jogorvoslati panaszáról, amennyiben az közvetlenül az 1999/70 irányelven alapul.

44. E hatásköri probléma gyakorlati jelentőséggel a 2003. július 14. előtti időszak tekintetében bír, amikor az 1999/70 irányelv még nem került átültetésre az ír jogban.

A tagállamok eljárási önállósága és annak határai

45. Sem az 1999/70 irányelv, sem a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás nem tartalmaz saját hatásköri szabályozást a belőlük származó igényekkel kapcsolatos viták tekintetében. Ehelyett a keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja e tekintetben kifejezetten a nemzeti jogszabályokra, a kollektív megállapodásokra és a gyakorlatra utal.

46. A Bíróság elé terjesztett kérdés megválaszolására tekintetében tehát a tagállamok *eljárási önállóságának* elve a kiindulópont<sup>15</sup>: az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az ilyen tárgyú közösségi jogszabályok hiányában minden tagállam belső

15 – Az *eljárási önállóság* fogalmával kapcsolatban lásd a 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 95. pontját, a 3. lábjegyzetben hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 52. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet 37. pontját, továbbá a C-201/02. sz. Wells-ügyben 2004. január 7-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-723. o.) 67. pontját, valamint a C-1/06. sz. Bonn Fleisch ügyben 2007. június 28-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-5609. o.) 41. pontját.

jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, és meghatározni a bírósághoz fordulás azon eljárási szabályait, amelyek célja, hogy biztosítsák a polgárok közösségi jogból eredő jogainak a védelmét.<sup>16</sup>

47. Ezen eljárási önállóság értelmében alapvetően nem a Bíróság feladata, hogy közreműködjön azon hatásköri kérdések megoldásában, amelyeket valamely meghatározott, a közösségi jogon alapuló joghelyzet minősítése vehet fel a nemzeti jogrendszeren belül.<sup>17</sup>

48. Az együttműködés elvéből (EK 10. cikk) azonban az következik, hogy a tagállamok – beleértve a nemzeti bíróságokat is – eljárási önállóságuk keretei között kötelesek azon jogok védelmét biztosítani, amelyek a magánszemélyeket a közösségi jog alapján megilletik;<sup>18</sup> e jogok hatékony védelméért a

tagállamok *minden egyes esetben felelősséggel tartoznak*.<sup>19</sup>

49. Ebben kifejeződésre jut a hatékony bírói jogvédelem elve, amely az állandó ítélkezési gyakorlat alapján a közösségi jog általános jogelve, és a Közösségben védett alapjogok közé tartozik,<sup>20</sup> tehát amelyet a tagállamok is kötelesek figyelembe venni a közösségi jog alkalmazásakor.<sup>21</sup>

50. A közösségi jogon alapuló egyéni jogok minden egyes esetben hatékony védelmének érdekében a magánszemély részére biztosítani kell megfelelő módon a nemzeti bíróságokhoz való hozzáférést. Ezt a hozzáférést mind a bírósági hatásköri szabályok meghatározása, mind az adott esetben rendelkezésre álló jogorvoslatra vonatkozó eljárási szabályok határozzák meg. E tekintetben nem

16 – A 13/68. sz. Salgoil-ügyben 1968. december 19-én hozott ítélet (EBHT 1968., 661. o.) 693. pontja, a 33/76. sz. Rewe-Zentralfinanz-ügyben 1976. december 16-án hozott ítélet (EBHT 1976., 1989. o.) 5. pontja, a 179/84. sz. Bozzetti-ügyben 1985. július 9-én hozott ítélet (EBHT 1985., 2301. o.) 17. pontja, a C-312/93. sz. Peterbroeck-ügyben 1995. december 14-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4599. o.) 12. pontja, a C-453/99. sz., Courage és Crehan ügyben 2001. szeptember 20-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-6297. o.) 29. pontja, a C-224/01. sz. Köbler-ügyben 2003. szeptember 30-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-10239. o.) 46. pontja, a C-432/05. sz. Unibet-ügyben 2007. március 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-2271. o.) 39. pontja, valamint a C-222/05–C-225/05. sz., Van der Weerd és társai ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4233. o.) 28. pontja.

17 – A fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Bozzetti-ügyben hozott ítélet 17. pontja, a C-446/93. sz. SEIM-ügyben 1996. január 18-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-73. o.) 32. pontja, a C-54/96. sz. Dorsch Consult ügyben 1997. szeptember 17-én hozott ítélet (EBHT 1997., I-4961. o.) 40. pontja, a C-462/99. sz., Connect Austria ügyben 2003. május 22-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-5197. o.) 35. pontja, valamint a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Köbler-ügyben hozott ítélet 47. pontja.

18 – Együttesen a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 38. és 39. pontja.

19 – A fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Bozzetti-ügyben hozott ítélet 17. pontja, a fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott SEIM-ügyben hozott ítélet 32. pontja, a fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott Dorsch Consult ügyben hozott ítélet 40. pontja, a fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott Connect Austria ügyben hozott ítélet 35. pontja és a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Köbler-ügyben hozott ítélet 47. pontja.

20 – Lásd például a 222/84. sz. Johnston-ügyben 1986. május 15-én hozott ítélet (EBHT 1986., 1651. o.) 18. és 19. pontját, a C-50/00. P. sz., Unión de Pequeños Agricultores kontra Tanács ügyben 2002. július 25-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-6677. o.) 39. pontját, valamint a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 37. pontját. A hatékony bírói jogvédelemhez való jog alapjogi státuszával kapcsolatban lásd az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 6. és 13. cikkét (aláírás: Róma, 1950. november 4.), valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkének (1) bekezdését (kihirdetés: Nizza, 2000. december 7., HL C 364., I. o.).

21 – Ezzel kapcsolatban lásd például a C-81/05. sz. Cordero Alonso-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7569. o.) 35. pontját; hasonlóképpen, az uniósi joggal kapcsolatban, a C-303/05. sz. Advocaten voor de Wereld ügyben 2007. május 3-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-3633. o.) 45. pontját, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikkének (1) bekezdését.

áll fenn lényeges különbség a hatásköri és az eljárási szabályok között: az eljárás kedvezőtlen felépítése ugyanúgy megnehezítheti a magánszemélyek nemzeti bíróságokhoz való hozzáférését, mint a kedvezőtlen hatásköri szabályozás.

51. Sem a hatásköri, sem az eljárási szabályok nem lehetnek ezért kedvezőtlenebbek olyan keresetek tekintetében, amelyek a magánszemélyeknek a közösségi jogból eredő jogainak a védelmét hivatott biztosítani, mint a hasonló belső jellegű keresetek tekintetében (*az egyenértékűség vagy megfelelés elve*), és nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (*tényleges érvényesülés elve*).<sup>22</sup>

52. Az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés e mércéjével kell megvizsgálni azt, hogy összeegyeztethető lenne-e a közösségi joggal, ha valamely, a jelenlegihez hasonló ügyben kizárnák az ír munkaügyi bíróságok (amelyet a Rights Commissioner és a Labour Court alkot) hatáskörét a közvetlenül az 1999/70 irányelvre, illetve a keretmegállapodásra alapozott igények tekintetében a 2003. július 14-ét megelőző időszakra, és a panaszosokat ehelyett arra

22 – A részletes eljárási szabályok tekintetében ez megfelel az állandó ítélkezési gyakorlatnak; lásd például a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Rewe-Zentralfinanz ügyben hozott ítélet 5. pontját, a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Peterbroeck-ügyben hozott ítélet 12. pontját, a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Courage és Crehan ügyben hozott ítélet 29. pontját, a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 43. pontját és a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Van der Weerd és társai ügyben hozott ítélet 28. pontját.

köteleznék, hogy igényeiket a rendes ír bíróságok előtt érvényesítsék.

53. E tekintetben a belső jellegű keresetekre vonatkozó eljárási szabályokról egyedül közvetlen ismeretekkel rendelkező, kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvei érvényesülnek-e a konkrét ügyben. A Bíróság mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróságnak az utóbbi által elvégzendő vizsgálat tekintetében megfelelő útmutatással szolgálhat a közösségi jogi követelményekről.<sup>23</sup>

#### A tényleges érvényesülés elve

54. Először a tényleges érvényesülés elvére tekintettel azt kell vizsgálni, hogy a panaszosok számára nem tennék-e gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az 1999/70 irányelvből, illetve a keretmegállapodásból származó jogaik gyakorlását, ha a 2003. július 14. előtti időszakra megtagadnák tőlük az ír munkaügyi bíróságokhoz való hozzáférést, és ehelyett a rendes ír bíróságok előtti jogi útra köteleznék őket.

23 – A C-326/96. sz., Levez-ügyben 1998. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 1998., I-7835. o.) 39. és 40. pontja, valamint a C-78/98. sz., Preston és társai ügyben 2000. május 16-án hozott ügy (EBHT 2000., I-3201. o.) 49. és 50. pontja.

55. Az a pusztá tény, hogy valamely tagállamban meghatározott igények nem érvényesíthetők minden nemzeti bíróság előtt, hanem valamely meghatározott bíróság részére vannak fenntartva, önmagában még nem alapozza meg a tényleges érvényesülés elvének megsértését. A bírósági rendszeren belüli bizonyos specializáció sokkal inkább valamely jogos igényt elégíthet ki; az igazságszolgáltatás lehető leghatékonyabb megszervezését szolgálja, és különféle formákban jelentkezik számos tagállamban.

56. Mindenesetre úgy tűnik, a rendes ír bíróságok előtti eljárásban elvben éppenséggel közvetlenül hivatkozni lehetne az 1999/70 irányelv, illetve a keretmegállapodás rendelkezéseire. A kérdést előterjesztő bíróság adatai szerint a felperesek ott ugyanis az ír államot munkáltatói minőségében perelhetnék be, és ily módon közvetlenül jogvédelmet kérhetnének az irányelvből származó jogaik állítólagos megsértése miatt;<sup>24</sup> semmi esetre sem lennének pusztán – kártérítési igényben megtestesülő, az ír állam ellen irányuló – másodlagos jogvédelemre korlátozva az 1999/70 irányelv késedelmes átültetése miatt.<sup>25</sup>

24 – Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés 51. pontja ezzel kapcsolatban kimondja: „[...] [t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. [...]”; lásd továbbá az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés második franciabekezdését.

25 – Az állandó ítélkezési gyakorlat a C-6/90. és C-9/90. sz., Francovich és társai egyesített ügyekben 1991. november 19-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-5357. o.) óta elismeri az ilyen kártérítési igényeket.

57. A jelen ügy mindazonáltal azért különleges, mert a panaszosok a munkáltatójukkal szemben fennálló igényeiket mind a 2003. július 14. – azaz az 1999/70 irányelvnek az ír jogba történő átültetése – előtti, mind az azt követő időszakra a közösségi jogból származtatják.

58. Míg a panaszosok a 2003. július 14. előtti időszakra vonatkozó igényeiket közvetlenül az irányelvből, illetve a keretmegállapodásból vezetik le, addig a 2003. július 14-ét követő időszak tekintetében az irányelv átültetésére elfogadott 2003. évi ír törvényre hivatkoznak. A formailag különböző jogalapok ellenére azonban ezek a kérelmek mind a 2003. július 14. előtti, mind azt követő időszakra ugyanarra, az őket határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóként megillető védelemre irányulnak, amely végső soron az 1999/70 irányelvből vezethető le.

59. Ha a panaszosok csak a rendes ír bíróságok előtt hivatkozhatnának közvetlenül az 1999/70 irányelvre az annak átültetését megelőző időszakra vonatkozóan, de az ír munkaügyi bíróságok előtt nem, akkor ténylegesen arra kényszerülnének, hogy párhuzamosan két eljárást indítsanak annak érdekében, hogy megkapják a közösségi jog alapján őket megillető védelmet: egyet



a rendes bíróságok előtt az irányelv ír jogba történt – késedelmes – átültetését megelőző időszakra és egy másodikat a munkaügyi bíróság előtt az azt követő időszakra.

60. A perbe fogott ír minisztériumok azt kifogásolják, hogy a felperesek elkerülhették volna ezt a kettős megterhelést, ha kezdettől fogva csak a rendes ír bíróságok előtt nyújtották volna be a keresetet. Azt állítják, hogy az ír munkaügyi bíróságok hatásköre vagytagos,<sup>26</sup> és a felperesek így nem voltak kötelesek a 2003. július 14-ét követő időszak vonatkozásában a Rights Commissionerhez és a Labour Courtohoz fordulni. Ehelyett minden igényüket a rendes ír bíróságok elé vihették volna, függetlenül attól, hogy azok a 2003. július 14-ét megelőző vagy követő időszakra vonatkoznak-e.

61. Utóbbi érvelést az IMPACT a szóbeli tárgyaláson erőteljesen vitatta. Az IMPACT álláspontja szerint az ír munkaügyi bíróságok hatásköre a 2003. évi törvény értelmében kötelező jellegű. Mindenesetre a mai napig semmilyen gyakorlati jelentőséghez nem jutott a határozott ideig tartó foglalkoztatással kapcsolatban a rendes bíróságok megkeresése.

26 – A perbe fogott ír minisztériumok álláspontja szerint e hatáskör vagytagos jellege a 2003. évi törvény 14. §-ából adódik, amelynek értelmében a munkavállaló panaszt nyújthat be a Rights Commissionerhez: „An employee [...] may present a complaint to a Rights Commissioner [...]” (kiemelés tőlem).

62. A Bíróságnak nem feladata, hogy ebben a – első jog értelmezéséről folyó – vitában állást foglaljon. Hiszen a Bíróságnak – a közösségi és a nemzeti bíróságok hatáskörmegosztása keretén belül – azon ténybeli és szabályozási háttér tekintetében, amelybe az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések illeszkednek, a kérdést előterjesztő bíróság megállapításaiból kell kiindulnia.<sup>27</sup> Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés arra utal, hogy az ír munkaügyi bíróságok hatásköre a 2003. évi törvény alapján kötelező jellegű.<sup>28</sup>

63. E körülmények között abból kell kiindulni, hogy a panaszosoknak ténylegesen két eljárást kellene megindítaniuk, különböző bíróságok előtt, annak érdekében, hogy teljes mértékben élvezhessék azt a védelmet, amely őket határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóként az 1999/70 irányelv, illetve a keretmegállapodás alapján megilleti. Ez a kettős megterhelés, a két eljárással, valamint az azokkal összefüggő sajátosságokkal és kockázatokkal, rendkívül megnehezítenék a panaszosok részére a közösségi jogilag nekik, mint nem véglegesített alkalmazottaknak garantált védelem hatékony érvényesítését.

27 – A C-482/01. és C-493/01. sz., Orfanopoulos és Oliveri ügyben 2004. április 29-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-5257. o.) 42. pontja, a C-28/04. sz., Tod's ügyben 2005. június 30-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-5781. o.) 14. pontja, valamint a C-246/04. sz., Turn- és Sportunion Waldburg ügyben 2006. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-589. o.) 21. pontja.

28 – Lásd különösen az előzetes döntéshozatalra utaló végzés 21. pontját, ahol rögzítik, hogy a 2003. évi törvényre alapozott panasz első fokon a Rights Commissioner elé kerül („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner”; kiemelés tőlem). Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben sehol nem esik szó a perbe fogott ír minisztériumok által állított vagytagos hatáskorról.

A tényleges érvényesülés elvével ez nem egyeztethető össze.

magánszemélyek közösségi jogból származó jogainak hatékony érvényesítését.<sup>30</sup>

64. Még ha azonban az ír munkaügyi bíróságok hatásköre csak vagylagos természetű lenne is, akkor is figyelembe kellene venni azt, hogy különbíróságokról van szó, amelyet az ír jogalkotó az 1999/70 irányelv átültetése során maga ruházott fel a határozott idejű munkaviszonyból adódó munkaügyi jogviták megoldásával. Egy ilyen különbíróság előtt az irányelv által a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók számára biztosított védelem érvényesítésének teljeskörűen lehetségesnek kell lennie. Lényegében ugyanarról a védelemről van szó, függetlenül attól, hogy az közvetlenül vagy csak közvetve – a nemzeti átültető törvény által – következik-e az irányelvből.<sup>29</sup>

65. Jelentősen megnehezítené az érintett munkavállalók számára a közösségi jog által kínált védelem hatékony érvényesítését, ha szétválna a bíróságok hatásköre az irányelv, illetve a nemzeti átültető törvény alkalmazására. Ily módon gyengülne a közösségi jog közvetlen hatálya is, amely a nemzeti hatóságok mulasztása esetén szolgálja a

29 – Különbség csak akkor áll fenn, amennyiben a nemzeti átültető jogszabály olyan védelmet biztosít, amely túlmegy az irányelvből és a keretmegállapodásból adódó védelmen.

66. A tényleges érvényesülés elve megköveteli azt, hogy valamely olyan bíróság előtt, amely kötele alkalmazni az irányelvet átültető nemzeti jogszabályokat, érvényesíthetők legyenek az átültetés előtti időszakra vonatkozó, közvetlenül az irányelvből eredő igények is.

Az egyenértékűség elve

67. Az egyenértékűség elve az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének kifejeződése, amely azt követeli meg, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód okobjektíven nem igazolható.<sup>31</sup>

30 – Különös tekintettel az irányelv rendelkezéseinek közvetlen hatályára lásd a 148/78. sz. Ratti-ügyben 1979. április 5-én hozott ítélet (EBHT 1979., 1629. o.) 21. és 22. pontját, valamint a 8/81. sz. Becker-ügyben 1982. január 19-én hozott ítélet (EBHT 1982., 53. o.) 23. és 24. pontját.

31 – Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban lásd az állandó ítélkezési gyakorlatot, nevezetesen a C-300/04. sz., Eman és Sevinger ügyben 2006. szeptember 12-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-8055. o.) 57. pontját, a C-227/04. P. sz., Lindorfer kontra Tanács ügyben 2007. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-6767. o.) 63. pontját, valamint a fenti 21. lábjegyzetben hivatkozott Cordero Alonso-ügyben hozott ítélet 37. pontját és a fenti 21. lábjegyzetben hivatkozott Advocaten voor de Wereld ügyben hozott ítélet 56. pontját.

68. A panaszosok az ír munkaügyi bíróságok előtt benyújtott keresetekkel, amint azt már kifejtettük, az őket határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókként megillető közösségi jogi védelmet kívánják érvényesíteni.<sup>32</sup> Mint azt már említettük, itt mind a 2003. július 14-ét megelőző, mind az azt követő időszak tekintetében ugyanazon védelemről van szó, amely végül is az 1999/70 irányelvre vezethető vissza, függetlenül attól, hogy e védelem közvetlenül vagy csak közvetve – a nemzeti átültető törvény alapján – következik-e az irányelvből.

69. Amennyiben tehát a felpereseket arra kötelezik, hogy jogaik egy részének a 2003. július 14. előtti időszakot érintő jogaik – érvényesítése céljából munkáltatójuk elleni keresetükkel a rendes bíróságokhoz forduljanak, akkor – a perbe fogott minisztériumok felfogásával ellentétben – éppen ezen kereseteket kell megvizsgálni a tekintetben, hogy egyenértékűek-e a munkaügyi bíróságok előtt benyújtandó keresetekkel. Hiszen mindkét kereset a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóknak az irányelvből adódó védelmét hivatott érvényre juttatni, és az egyenértékűség elve értelmében a közvetlenül az irányelvre alapozott keresetre nem vonatkozhatnak kedvezőtlenebb körülmények, mint az átültető nemzeti jogszabályra alapozott keresetre.

32 – Lásd ezen indítvány 58. pontját.

70. Ennek során a kérdést előterjesztő bíróságnak vizsgálnia kell mind a belső jog által előírt, állítólag hasonló jogorvoslat tárgyát, mind annak lényeges jellemzőit; az adott eljárási szabályokat a teljes összefüggésükben kell értékelnie, azaz figyelembe kell vennie az alkalmazandó szabályoknak az eljárás egészében betöltött helyét, továbbá az eljárás lefolyását és az eljárás különleges jellemzőit a különböző nemzeti hatóságok előtt.<sup>33</sup>

71. Sérti például az egyenértékűség elvét, ha a közösségi jogrendből eredő jogra hivatkozó érintettnek további költségekkel és hosszabb határidőkkel kell számolnia, mintha csak belső jog szerinti igényt érvényesítene.<sup>34</sup>

72. Jelen esetben az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben megadott adatok értelmében lényeges különbségek állnak fenn azon keresetek között, amelyeket egyrészt a Rights Commissioner, illetve a Labour Court előtt, és másrészt a rendes ír bíróságok előtt nyújthatnak be a panaszosokhoz hasonló határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók a munkáltatójuk ellen.

33 – Lásd ebben az értelemben a fenti 23. lábjegyzetben hivatkozott Levez-ügyben hozott ítélet 43. és 44. pontját és a fenti 23. lábjegyzetben hivatkozott Preston-ügyben hozott ítélet 61. és 62. pontját.

34 – Lásd ismét a fenti 23. lábjegyzetben hivatkozott Levez-ügyben hozott ítélet 51. pontját és a fenti 23. lábjegyzetben hivatkozott Preston-ügyben hozott ítélet 60. pontját.

73. Így a rendes ír bíróságok előtti eljárások sokkal formálisabbak, összetettebbek, költségesebbek és időigényesebbek. Bírósági illetéket kell fizetni, a felek pervezetés esetén a költségek viselésére kötelezhetők, és az eljárásban csak ügyvédek képviselhetik őket, szakszervezetek, illetve munkáltatói egyesületek nem.<sup>35</sup> Ezzel szemben a Rights Commissioner és a Labour Court előtti panaszokat egyszerűbb eljárásban bírálják el, ahol a feleket tetszőleges személy, különösen szakszervezet vagy munkáltatói egyesület, képviselheti; költségek viselésére nem kötelezhetik őket, és bírósági illeték sincs.

74. Igaz, a perbe fogott ír minisztériumok a Bíróság előtt részben vitatták az ír eljárásjog ilyen bemutatását és értékelését. E tekintetben azonban elegendő utalni arra, hogy az előzetes döntéshozatali eljárás keretében nem a Bíróság feladata annak eldöntése, hogy a kérdést előterjesztő bíróság helyesen értelmezte-e a nemzeti jogot.<sup>36</sup> A Bíróságnak – a közösségi és a nemzeti bíróságok hatáskörmegosztása keretén belül – azon ténybeli és szabályozási háttér tekintetében, amelybe az előzetes döntéshozatalra előterjesztett

kérdések illeszkednek, a kérdést előterjesztő bíróság megállapításaiból kell kiindulnia.<sup>37</sup>

75. A kérdést előterjesztő bíróság leírásából kiindulva a jelen esetben a rendes ír bíróságok előtti lehetséges jogorvoslatok – összességében véve – kevésbé előnyösek, mint a Rights Commissioner és a Labour Court előtti jogorvoslatok. A panaszosok helyzetében lévő személyek számára különösen nagyobb pénzügyi kockázattal jár, és nem teszi lehetővé számukra, hogy bíróság előtt szakszervezetek képviseljék őket.

76. Így az érintettek kedvezőtlenebb helyzetben lennének a közvetlenül a közösségi jogra alapított, az 1999/70 irányelv átültetését megelőző időre vonatkozó igényeik érvényesítésekor, mint az azt követő időre vonatkozó, az ír átültető jogszabályon alapuló igényeik érvényesítése tekintetében.

77. Ezenfelül a panaszosokhoz hasonló munkavállalók kedvezőtlenebb helyzetbe hozatala látható abban is, hogy őket – amint

35 – Mindazonáltal, az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben megadott adatok értelmében természetes személy is megjelenhet személyesen a bíróság előtt.

36 – A C-58/98. sz. Corsten-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7919. o.) 24. pontja, a fenti 27. lábjegyzetben hivatkozott Orfanopoulos és Oliveri ügyben hozott ítélet 42. pontja, valamint a C-220/05. sz. Auroux-ügyben 2007. január 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-385. o.) 25. pontja.

37 – Ezzel kapcsolatban lásd a 27. lábjegyzetben hivatkozott ítélekezési gyakorlatot.

azt már más összefüggésben említettem<sup>38</sup> – gyakorlatilag arra kötelezik, hogy két párhuzamos eljárást indítsanak annak érdekében, hogy megkapják az őket a közösségi jog alapján megillető védelmet: az elsőt a rendes bíróságok előtt az 1999/70 irányelv átültetését megelőző időre, és egy másodikat az azt követő időre vonatkozóan, a munkaügyi bíróságok előtt. Ha az igényeiket csak az ír jogra alapoznák, és nem járulékosan a közösségi jogra is, akkor csak egy bírósági eljárásra lenne szükség, mégpedig az ír munkaügyi bíróságok előtt.

78. A panaszosok ezen kétszeresen kedvezőtlenebb helyzete nem indokolható azzal, hogy a 2003. július 14. előtti időszak tekintetében nem létezett az 1999/70 irányelvet átültető olyan ír jogszabály, amely megalapozhatta volna a munkaügyi bíróságok hatáskörét. Hiszen a tagállam magánszemélyekkel szemben nem hivatkozhat az irányelv átültetése kapcsán elkövetett saját mulasztására.<sup>39</sup>

79. Így az egyenértékűség elvét sértené, ha kizárnák, hogy a panaszosok a 2003. július 14.

előtti időszakra vonatkozóan az ír munkaügyi bíróságokhoz forduljanak, és ehelyett őket a rendes ír bíróságok előtti jogi útra terelnék.

Jogi következmények

80. A fenti fejtegetéseknek megfelelően tehát mind a teljes érvényesülés elvét, mind az egyenértékűség elvét sértené az, ha a panaszosokhoz hasonló határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókat a rendes ír bíróságok előtti jogi útra köteleznék a 2003. július 14. előtti időszakra vonatkozóan, és megtiltanák nekik, hogy az ír munkaügyi bíróságokhoz forduljanak.

81. Az együttműködés elvéből (EK 10. cikk) az következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak a saját hatáskörére vonatkozó rendelkezéseket, valamint az előtte levő keresetekre vonatkozó eljárási szabályokat úgy kell értelmeznie, hogy a lehető legszélesebb mértékben biztosítsa a magánszemély az 1999/70 irányelvből és a keretmegállapodásból eredő jogainak hatékony védelmét.<sup>40</sup>

38 – Lásd ezzel kapcsolatban az ezen indítvány 54–66. pontjában a tényleges érvényesülés elvével kapcsolatosan tett megjegyzéseket.

39 – Lásd például a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Ratti-ügyben hozott ítélet 22. pontját és a fenti 26. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 24., 33. és 34. pontját.

40 – Ebben az értelemben lásd a fenti 16. lábjegyzetben hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 44. pontját.

82. Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kiderül, a Labour Court a jelen esetben lehetőséget lát hatáskörének olyan, a közösségi joggal összhangban álló értelmezésére, amely megengedné, hogy ne csak a 2003. július 14-ét követő, hanem az azt megelőző időszakra is kinyilvánítsa a hatáskörét, és így alkalmazza az 1999/70 irányelv, illetve a keretmegállapodás közvetlen hatályú rendelkezéseit.

kapcsolatban nem adott részére kifejezett hatáskört, de – hatáskörrel rendelkezik az e rendelkezéseket később átültető nemzeti jogszabály alkalmazására, és a magánszemélyek egyébként a nemzeti átültető jogszabály megalkotását megelőző időszak tekintetében csak más tagállami bíróságok előtt és csak kedvezőtlenebb körülmények között hivatkozhatnak közvetlenül az említett rendelkezésekre.

83. Ilyen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság az egyenértékűség és a teljes érvényesülés elve alapján köteles alkalmazni az 1999/70 irányelv, illetve a keretmegállapodás közvetlen hatályú rendelkezéseit annak érdekében, hogy minden egyes esetben biztosítsa az ezen rendelkezésekből következő egyéni jogok hatékony védelmét.<sup>41</sup>

*B – A második kérdésről: A keretmegállapodás 4. és 5. szakasza közvetlen hatályának vizsgálata*

#### Részeredmény

84. Részeredményként így a következőt kell rögzíteni:

85. A második kérdés csak abban az esetben vetődik fel, ha az első kérdésre – amint azt javasoltam<sup>42</sup> – igenlő a válasz. E második kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és 5. szakaszának 1. pontja közvetlenül alkalmazandók-e, azaz magánszemélyek e rendelkezésekre bíróság előtt hivatkozhatnak-e.

Az egyenértékűség és a teljes érvényesülés elvei alapján a nemzeti bíróság köteles alkalmazni a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezéseit, ha – bár a belső jog ezzel

86. Megfelel az állandó ítélkezési gyakorlatnak az, hogy az irányelvi rendelkezések

41 – Lásd ezzel kapcsolatban ezen indítvány 48. pontját és 19. lábjegyzetét.

42 – Ezen indítvány 45–84. pontja.

közvetlen hatályt válthatnak ki:<sup>43</sup> minden olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései tartalmuk alapján feltétel nélküliek és kellően pontosak, azokra az átültetéshez szükséges intézkedések határidőben történő megtétele hiányában hivatkozni lehet az irányelvvél össze nem egyeztethető valamennyi nemzeti rendelkezéssel szemben, illetve akkor is, ha azok olyan jogokat határoznak meg, amelyeket a magánszemélyek az állammal szemben érvényesíthetnek.<sup>44</sup> A közvetlen hatályú irányelvi rendelkezések a munkáltatói minőségében fellépő állammal szemben is érvényesíthetők.<sup>45</sup>

87. Ez az ítélkezési gyakorlat minden további nélkül alkalmazható a keretmegállapodásokra is. Ha a szociális partnerek azok tartalmáról közösségi szinten egyeztek is meg (az EK 139. cikk (1) bekezdése), azok mégis integráns részét képezik a végrehajtásukra kiadott tanácsi irányelveknek (az EK 139. cikk (2) bekezdése és az EK 137. cikk együttes olvasata), és osztoznak azok jogi természetében.

43 – A 41/74. sz. Van Duyn-ügyben 1974. december 4-én hozott ítélet (EBHT 1974., 1337. o.) 12. pontja, a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Ratti-ügyben hozott ítélet 19–23. pontja és a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 17–25. pontja; lásd továbbá a fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott Dorsch Consult ügyben hozott ítélet 44. pontját.

44 – A C-363/05. sz. JP Morgan Fleming Claverhouse ügyben 2007. június 28-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-5517. o.) 58. pontja; lásd továbbá a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 25. pontját, a 80/86. sz. Kolpinghuis Nijmegen ügyben 1987. október 8-án hozott ítélet (EBHT 1987., 3969. o.) 7. pontját, a 103/88. sz. Fratelli Costanzo-ügyben 1989. június 22-én hozott ítélet (EBHT 1989., 1839. o.) 29. pontját, és a C-365/05. sz. Farrell-ügyben 2007. április 19-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-3067. o.) 37. pontját.

45 – Lásd például a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o., „Marshall I”) 49. pontját, és a C-187/00. sz. Kutz-Bauer-ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-2741. o.) 31. és 71. pontját.

88. Bár a Bíróságnak már volt lehetősége arra, hogy értelmezze a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás itt kérdéses rendelkezéseit,<sup>46</sup> azok közvetlen alkalmazhatóságáról azonban még nem nyilatkozott.<sup>47</sup>

A második kérdés első részéről: a keretmegállapodás 4. szakasza

89. A második kérdés első részét (a 2. kérdés a) pontja) a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja közvetlen hatályának szentelték. Ebben rögzítik a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét.

90. A hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jog közvetlen hatálya alkalmazásának egyik klasszikus esete. Ez nemcsak az elsődleges jogban – különösen az alapszabadságokban és az EK 141. cikkhez hasonló szabályokban – szereplő, a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalmakra érvényes,<sup>48</sup> hanem olyan megkülönböztetési

46 – Lásd ezzel kapcsolatban a 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-, Marrosu és Sardino, Vassallo-, valamint Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéleteket.

47 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 28. és 107. pontjában a Bíróság csupán visszadja a kérdést előterjesztő bíróságnak a keretmegállapodás (hiányzó) közvetlen alkalmazhatóságáról szóló felfogását, anélkül hogy maga állást foglalna e problémáról.

48 – Lásd például a 2/74. sz. Reyners-ügyben 1974. június 21-én hozott ítélet (EBHT 1974., 631. o.) 24–32. pontját, valamint a 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o., „Defrenne II”) 38. és 39. pontját.

tilalmak tekintetében is, amelyeket a közösségi jogalkotó a másodlagos jogban, nevezetesen egyes munka- és szociális jogi irányelvekben, állított fel.<sup>49</sup>

91. A jelen ügyben a perbe fogott ír minisztériumok mégis vitatják a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmának közvetlen hatályát. Egyrészt álláspontjuk szerint ez a tilalom tartalma alapján nem kellően pontos; ezt bizonyítja például a határozatlan jogfogalmak használata és az időarányosság elvére való hivatkozás a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában. Másodsorban e rendelkezés 3. pontjára utalva hivatkoznak arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma nem feltétlen, mivel még szükség van arra, hogy a tagállamok meghatározzák alkalmazásának részletes szabályait.

92. E két érv számomra nem meggyőző.

93. Ami először is a keretmegállapodás 4. szakaszának 3. pontját illeti, a tagállamok által meghatározandó „előkészületek [helyesen: részletes szabályok]” semmikép-

pen nem *előfeltételek* a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazása kapcsán. Egyetértek a kérdést előterjesztő bírósággal abban, hogy az alkalmazás részletes szabályai csupán *megkönnyíteni hivatottak* a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a mindennapi munkában való végrehajtását és megvalósítását.<sup>50</sup>

94. Az alkalmazás ilyen részletes szabályai lehetnek eljárási jellegűek, tartalmazhatnak azonban olyan tartalmi rendelkezéseket vagy iránymutatásokat, amelyek a hátrányos megkülönböztetés tilalmából gyakorlati következtetéseket vonnak le, vagy – például szabályminták segítségével – bemutatják annak hatásait. Ily módon figyelembe lehet venni a tagállamokon belüli adott helyzetet, valamint meghatározott ágazatok és foglalkozások különleges körülményeit<sup>51</sup>, akár állami jogszabályokban, akár kollektív szerződésekben.

95. Pusztán azon tényből, hogy meg kell határozni az alkalmazás részletes szabályait, még nem következhet az, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma feltételhez kötött

49 – Lásd például a fenti 45. lábjegyzetben hivatkozott Marshall I-ügyben hozott ítélet 52. pontját és a C-231/06–C-233/06. sz., Jonkman és társai egyesített ügyekben 2007. június 21-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-5149. o.) 19. pontját a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés másodlagos jogban megjelenő tilalmáról.

50 – Ezzel kapcsolatban lásd a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 32. és 33. pontját, a hatodik forgalmi adó irányelv átültetésével összefüggő, a tagállamok által megalkotandó „feltételek” tekintetében. Ugyanebben az értelemben a fenti 48. lábjegyzetben hivatkozott Reyners-ügyben hozott ítélet 26. és 31. pontját az egyik alapszabadság tekintetében.

51 – Lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 10. pontját és preambulumának harmadik bekezdését.



lenne, és a magánszemélyek az említett részletes szabályok nélkül nem hivatkozhatnak a hátrányos megkülönböztetés tilalmára.<sup>52</sup> Ha nem határozzák meg az alkalmazás részletes szabályait, akkor magából a keretmegállapodásból következik a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók részére biztosított minimális védelem.

96. Általánosan érvényes az, hogy valamely irányelvi rendelkezés közvetlen hatályának elve nem kizárt pusztán azért, mert az irányelv a tagállamok számára az átültetésével kapcsolatban bizonyos mozgásteret biztosít.<sup>53</sup> E mozgáster sokkal inkább az irányelv természetében rejlik, amely az EK 249. cikk (3) bekezdése értelmében csak az elérendő célokat illetően kötelező, azonban a forma és eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja. A kérdéses rendelkezés közvetlen alkalmazása tekintetében ezért mindig az alapján kell döntenie, hogy a tartalom kellően pontosan meghatározott<sup>54</sup>, és minden bíróság által alkalmazható-e.<sup>55</sup>

52 – Lásd ugyanebben az értelemben a fenti 48. lábjegyzetben hivatkozott Reyners-ügyben hozott ítélet 25., 26. és 29. pontját és a C-413/99. sz., Baumbast és R ügyben 2002. szeptember 17-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-7091. o.) 84–86. pontját, az alapszabadságok vonatkozásában, valamint a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 33. és 34. pontját az egyik irányelvre vonatkozóan.

53 – Ezzel kapcsolatban lásd például a fenti 30. lábjegyzetben hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 30. pontját, a 286/85. sz., McDermott és Cotter ügyben 1987. március 24-én hozott ítélet (EBHT 1987., 1453. o.) 15. pontját, a fenti 25. lábjegyzetben hivatkozott Francovich-ügyben hozott ítélet 17. pontját, a C-271/91. sz. Marshall-ügyben 1993. augusztus 2-án hozott ítélet (EBHT 1993., I-4367. o., „Marshall II”) 37. pontját, és a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 105. pontját.

54 – Ebben az értelemben lásd még a fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 105. pontját.

55 – A 131/79. sz. Santillo-ügyben 1980. május 22-én hozott ítélet (EBHT 1980., 1585. o.) 13. pontja; hasonlóan a fenti 45. lábjegyzetben hivatkozott Marshall I-ügyben hozott ítélet 55. pontja, a fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Marshall II-ügyben hozott ítélet 37. pontja és Van Gerven főtanácsnok által a C-128/92. sz. Banks-ügyben 1993. október 27-án ismertetett indítvány (EBHT 1994., I-1209. o.) 27. pontja.

97. Ez a jelen ügyben biztosított. A hátrányos megkülönböztetés tilalma a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének kifejeződése, és az ellen hivatott védeni a munkavállalókat, hogy határozatlan idejű munkavállalói helyzetükből adódóan a velük összehasonlítható állandó munkavállalókkal szemben foglalkoztatási feltételeik tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek. A bíróságok klasszikus feladatai közé tartozik a közösségi jog hatálya alatt, hogy ilyen előírásokat alkalmazzanak a konkrét ügyekre.

98. Pusztán az a körülmény, hogy valamely, az itt kérdéses hátrányos megkülönböztetés tilalmához hasonló közösségi jogi rendelkezést „elvnék” jelölnek, és abban olyan határozatlan jogfogalmakat alkalmaznak, mint a „munkafeltételek” vagy a „foglalkoztatási feltételek”, nem jelenti azt, hogy tartalma alapján nem kellően pontos, és így nem rendelkezik közvetlen hatállyal.<sup>56</sup> Az ilyen fogalmak értelmezésekor esetleg felmerülő kétségek ehelyett az előzetes döntéshozatali eljárás útján tisztázhatók.<sup>57</sup>

56 – Lásd például az állandó ítélkezési gyakorlatot a „férfiak és nők egyenlő díjazásának elvéről” (EK 141. cikk) a fenti 48. lábjegyzetben hivatkozott Defrenne II-ügyben hozott ítélet 28. pontja óta és ugyancsak az állandó ítélkezési gyakorlatot a „férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvéről”, nem utolsósorban a „munkafeltételek” tekintetében például a fenti 45. lábjegyzetben hivatkozott Marshall I-ügyben hozott ítélet és a fenti 20. lábjegyzetben hivatkozott Johnston-ügyben hozott ítélet.

57 – Ebben az értelemben lásd a fenti 43. lábjegyzetben hivatkozott Van Duyn ügyben hozott ítélet 14. pontját.

99. Ugyanilyen kevéssé zárja ki a jelen esetben a hátrányos megkülönböztetés tilalmának közvetlen hatályát az olyan „objektív okokra” való utalás, amelyek a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókkal és a velük összehasonlítható állandó munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódot igazolhatják (lásd a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját). Sokkal inkább az felel meg az állandó ítélkezési gyakorlatnak, hogy az a puszta lehetőség, hogy kivételes esetekben el lehet térni az irányelv rendelkezéseitől, nem ellentétes annak közvetlen hatályával.<sup>58</sup>

100. Az objektív okokból történő különbségtétel lehetősége elismert minden, a közösségi jogban található, a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalom keretei között.<sup>59</sup> A keretmegállapodás szövegében szereplő, kifejezett említése nem több, mint egy kiegészítő pontosítás, amely valami magától értetődőt mond ki, és semmilyen módon nem érinti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának tartalmi tisztaságát.

101. Hasonló, tisztázó funkciót lát el az időarányosság elvére történő utalás a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában, azzal a kiegészítéssel, hogy „adott

esetben”. Végül is, ezzel is csak az jut kifejezésre, ami teljesen általánosan a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvéből következik: a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók a foglalkoztatási feltételek kapcsán nem foszthatók meg objektív ok nélkül olyan előnyöktől, amelyek a velük összehasonlítható állandó alkalmazottak számára biztosítottak. A határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóknak munkáltatójuk szolgálatában eltöltött, korlátozott ideje azonban éppen ilyen objektív ok lehet arra, hogy számukra bizonyos előnyöket nem teljes terjedelmében, hanem csak részarányosan (*pro rata temporis*) biztosítsanak.<sup>60</sup> Azt pedig, hogy ez a helyzet áll-e fenn, illetve mikor áll fenn ez a helyzet, az adott egyedi ügy konkrét körülményei alapján kell megítélni. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának tartalmi tisztaságán azonban a *pro rata temporis* elvre történő utalás sem változtat.

102. Így a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában rögzített hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve a közvetlen alkalmazhatóság minden feltételét teljesíti.

103. A hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásakor a kérdést előterjesztő bíróságnak mindazonáltal meg kell győződnie arról, hogy az Írország közszolgálatában tevékenykedő köztisztviselők ténylegesen *összehasonlítható állandó alkalmazottaknak* tekinthetők a panaszosokhoz hasonló nem

58 – A C-156/91. sz. Hansa Fleisch Ernst Mundt ügyben 1992. november 10-én hozott ítélet (EBHT 1992., I-5567. o.) 15. pontja, a C-374/97. sz. Feyrer-ügyben 1999. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-5153. o.) 24. pontja, valamint a fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 105. pontja; ugyanebben az értelemben már a fenti 48. lábjegyzetben hivatkozott Marshall I-ügyben hozott ítélet 53–55. pontja. Ugyanez érvényes egyébként az EK-Szerződés alapszabadságai tekintetében is, amelyek – a hozzájuk kapcsolódó kivételek ellenére – ugyancsak közvetlenül alkalmazandók; lásd például a fenti 43. lábjegyzetben hivatkozott Van Duyn-ügyben hozott ítélet 7. pontját és a fenti 52. lábjegyzetben hivatkozott Baumbast és R ügyben hozott ítélet 85. és 86. pontját.

59 – Lásd például a fenti 21. lábjegyzetben hivatkozott Advocaaten voor de Wereld ügyben hozott ítélet 56. pontját.

60 – Lásd ezzel kapcsolatban továbbá a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontját.

véglegesített alkalmazottakhoz viszonyítva. Ez az egyedi ügy összes körülményének átfogó értékelésétől függ. Csak mellékesen jegyzem meg ebben az összefüggésben, hogy a közösségi bíróságok például tagadták az európai közszolgálat tekintetében az Európai Közösségek tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak az összehasonlíthatóságát.<sup>61</sup>

104. Kiegészítésképpen még utalni kell a hátrányos megkülönböztetés tilalma elve esetleges megsértésének jogi következményeire: az állandó ítélezési gyakorlat értelmében azok a kedvezmények, amelyeket a kedvezményezett csoport tagjai kapnak, kiterjesztendők a hátrányos helyzetbe hozott csoport tagjaira mindaddig, ameddig nem születtek intézkedések az egyenlő bánásmód helyreállítására; ilyen esetben a nemzeti bíróság a diszkriminatív nemzeti rendelkezéstől köteles eltekinteni, anélkül hogy a jogalkotót fel kellene szólítania e rendelkezés hatályon kívül helyezésére, vagy meg kellene várnia a rendelkezés hatályon kívül helyzését, illetve köteles a hátrányos helyzetbe hozott csoport tagjaira is ugyanazt a rendszert alkalmazni, ami a többi munkavállalóra vonatkozik.<sup>62</sup>

61 – A Bíróság 118/82–123/82. sz., Celant kontra Bizottság ügyben 1983. október 6-án hozott ítéletének (EBHT 1983., 2995. o.) 22. pontja, a 37/87. sz., Sperber kontra Bíróság ügyben 1988. április 19-én hozott ítéletének (EBHT 1988., 1943. o.) 8. és 9. pontja, valamint az Európai Unió Közösügyi Törvénysszéke F-59/05. sz., De Smedt kontra Bizottság ügyben 2006. október 19-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2006., I-A-1-109. és II-A-1-409. o.) 70–76. pontja, az utóbbit megerősítik az Elsőfokú Bíróság T-415/06. P. sz., De Smedt kontra Bizottság ügyben 2007. július 9-én hozott végzésének 54. és 55. pontja.

62 – Lásd például a fenti 21. lágjegyzetben hivatkozott Cordero Alonso ügyben hozott ítélet 45. és 46. pontját és a fenti 49. lágjegyzetben hivatkozott Jonkman-ügyben hozott ítélet 39. pontját.

A második kérdés második részéről: a keretmegállapodás 5. szakasza

105. Második kérdésének második részével (a 2. kérdés b) pontja) a Labour Court arról kér tájékoztatást, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja közvetlen hatállyal rendelkezik-e. Ez a rendelkezés arra kötelezi a tagállamokat, hogy tegyenek meg egy vagy több intézkedést az ott felsoroltak közül annak érdekében, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaéléseket megakadályozzák.

106. Mind az IMPACT, mind a Bizottság azon a véleményen van, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja közvetlenül alkalmazható. Míg azonban az IMPACT e szabály korlátozások nélküli közvetlen hatályából indul ki, addig a Bizottság visszafogottabb: ez a szabály csak annyiban rendelkezik közvetlen hatállyal, amennyiben objektív okra van szükség a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbításához; ez mindenféleképpen érvényes akkor, ha az érintett tagállam az átültetési határidő lejártáig nem tett más, az 5. szakasz 1. pontjával összeegyeztethető intézkedéseket.

107. Ezzel szemben mind a perbe fogott ír minisztériumok, mind a kérdést előterjesztő bíróság általánosságban elutasítja a

közvetlen hatályt; utalnak a rendelkezés által a tagállamoknak hagyott széles mérlegelési mozgásterre.

- az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok (az 5. szakasz 1. pontjának a) pontja);

108. Azonnal kijelentem, hogy az utóbbi álláspontot tartom helyesnek.

- az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama (az 5. szakasz 1. pontjának b) pontja);

109. A keretmegállapodás minden bizonynyal abból a megfontolásból indul ki, hogy a szilárd foglalkoztatási viszonyok a munkavállalói védelem fontos szempontját képezik, míg az, hogy ismételten határozott idejű munkaszerződésekhez folyamodnak a munkavállalók terhére történő lehetséges visszaélés forrása, és hozzájárul a foglalkoztatottak helyzetének bizonytalanságához.<sup>63</sup> Ezért a szociális partnerek célja „az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása” volt.<sup>64</sup>

- az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma (az 5. szakasz 1. pontjának c) pontja).

110. E célból mindazonáltal a tagállamok számára csak egy igen általános kötelezettséget állít fel a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja, miszerint a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet a nemzeti jogban, amennyiben az nem tartalmaz egyenértékű jogi intézkedéseket:

111. Bár a tagállamok a visszaélések megakadályozása érdekében kötelesek így a belső jogukban *hatékonyan és kötelező hatálylyal* előírni legalább egyet az 5. szakasz 1. pontjának a)–c) pontjaiban megnevezett intézkedések közül,<sup>65</sup> a keretmegállapodás ugyanakkor nem határozza meg pontosan, melyiket. Ehelyett a tagállamokra hagyja a választást az intézkedések három fajtája

63 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 62. és 63. pontja.

64 – A keretmegállapodás 1. szakaszának b. pontja. Lásd továbbá a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 63. és 79. pontját.

65 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 65., 80., 92. és 101. pontja, a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 44. és 50. pontja és a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet 35. pontja.

között, amelyek egyenrangúan állnak egymás mellett, és amelyek közül ők szabad belátásuk szerint egyet vagy többet hatékonyan és az irányelv céljának megfelelő módon<sup>66</sup> kötelesek átültetni. Ily módon figyelembe veszik a tagállamon belüli adott helyzetet, valamint meghatározott ágazatok és foglalkozások körülményeit.<sup>67</sup>

a)–c) pontjaiban előírt három intézkedés között, ezen rendelkezés vagy ennek egyes alkotóelemei közvetlen alkalmazhatósága nem következhet pusztán a tagállamnak az irányelv átültetésével kapcsolatos mulasztásából.

112. A tagállam ezért nem feltétlenül köteles a három felajánlott intézkedés közül az elsőt választani. Semmi nem akadályozza őt abban, hogy a visszaélések megelőzése érdekében az objektív okok helyett az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamát, vagy a határozott idejű munkaviszonyok maximális megengedhető megújításának számát rögzítse.

114. A Bizottság álláspontjától eltérően az objektív ok követelménye a határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbítása tekintetében nem is egyfajta legkisebb közös nevező, amely nevező hibás átültetés esetén a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának szabályából *minimális tartalomként* szűrhető le.

113. Abból, hogy nem a másik két lehetséges intézkedésre került sor, nem következik, hogy az érintett tagállam választási lehetőségei az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártával szükségszerűen az első intézkedésre korlátozódtak volna. Az átültetési határidő lejártával pusztán az biztos, hogy az érintett tagállam nem teljesítette az átültetésre vonatkozó kötelezettségét. Mivel azonban nem áll fenn hierarchikus viszony a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának

115. Hiszen a három lehetséges intézkedés közül – a nemzeti jogba történő átvétele esetén – csak az első vezet egyáltalán az objektív ok követelményéhez a határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok meghosszabbítása tekintetében. Ezzel szemben a másik két intézkedés nem szükségképpen jár ilyen indoklási kényszerrel. Amíg ugyanis nem lépik át az irányelvel összhangban meghatározott maximális teljes időtartamot, illetve a megújítások maximálisan megengedhető számát, a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítható, még objektív ok hiányában is, anélkül hogy ez ellentétes lenne a keretmegállapodással.

66 – Az irányelv, illetve a keretmegállapodás céljára és gyakorlati hatékonyságára vonatkozó kötelezettséggel kapcsolatban lásd a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 68., 82. és 101. pontját.

67 – Lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 10. pontját és preambulumának harmadik bekezdését, továbbá a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 68. pontját.

116. A keretmegállapodás Általános szempontjainak 7. pontjában különösen kiemelik, hogy a határozott idejű munkaszerződések objektív okokra<sup>68</sup> alapozott alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a határozott idejű munkaszerződések csak akkor megengedhetőek, ha objektív okok állnak fenn a határozott idő alkalmazására, és objektív okok hiányában automatikusan visszaélészerűnek kell tekinteni azokat. Egyébként a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) pontjában előírt intézkedések feleslegesek lennének.

117. Ehhez hozzáteszem azt, hogy a határozott idejű munkaviszonyok<sup>69</sup> *kivételes jellegéből* sem következik más. Bár a keretmegállapodás kétségtelenül abból az előfeltevésekből indul ki, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkaviszony általános formái,<sup>70</sup> és hogy a határozott idejű munkaszerződések, amint azt a Bíróság hangsúlyozza, „csak meghatározott körülmények között” felelnek meg a munkáltatók és

munkavállalók igényeinek.<sup>71</sup> Ez azonban nem jelenti azt, hogy mindig objektív okra lenne szükség határozott idejű munkaviszonyok megkötésére vagy meghosszabbítására. A határozott idejű munkaviszonyok kivételes jellegét a tagállamok nemzeti jogukban más módon is kifejezésre juttathatják, nevezetesen a maximális teljes időtartam (az 5. szakasz (1) bekezdésének b) pontja) vagy a megújítások maximálisan megengedhető számának meghatározásával (az 5. szakasz (1) bekezdésének c) pontja).

118. Általánosságban a jelen ügy tehát nem a Bizottság által hivatkozott Francovich-ügyhöz – az ott kérdéses irányelv tekintetében mindenesetre meg lehetett állapítani a védelem minimális tartalmát<sup>72</sup> –, hanem inkább a Labour Court által hivatkozott Von Colson és Kamann ügyhöz hasonlít, amelyben a tagállamok számára nem írtak elő meghatározott intézkedéseket, és amelyben széles mérlegelési mozgásterük is maradt a megegyező intézkedések fajtája tekintetében.<sup>73</sup>

119. Összességében tehát a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja nem teljesíti a közvetlen alkalmazhatóság feltételeit.

68 – A keretmegállapodás német nyelvi változatában a terminológia nem egységes; így az Általános szempontok 7. pontjában „objektive Gründe” és az 5. szakasz 1. pontjának a) pontjában „sachliche Gründe” szerepel (a magyar fordításban mindkettő: „objektív okok”). A többi nyelvi változat alapján azonban látszik, hogy ez a német változat sajátos problémája, és nincs tartalmi különbség.

69 – Lásd ugyanebben az értelemben a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 62. pontját.

70 – Lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 6. pontját, valamint preambulumának második bekezdését.

71 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 62. pontja, lásd ezenkívül a keretmegállapodás Általános szempontjainak 8. pontját, valamint preambulumának második bekezdését.

72 – A fenti 25. lábjegyzetben hivatkozott Francovich-ügyben hozott ítélet 17–20. pontja a „garancia tartalmával” kapcsolatban. Az ezen ügyben kérdéses irányelv közvetlen hatályát más okokból utasították el (a Francovich-ügyben hozott ítélet 23–26. pontja).

73 – A 14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítéletnek különösen a (EBHT 1984., 1891. o.) 18–27. pontja.

120. Ha a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának közvetlen alkalmazhatóságát a Bizottság által javasolt módon fogadnánk el, akkor megfelelőképpen biztosítani kellene az érintett munkavállalók védelmét. Bár a keretmegállapodás nem tartalmazza a tagállamok arra vonatkozó általános kötelezettségét, hogy a határozott idejű munkaviszonyokat határozatlan idejű munkaviszonyokká alakítsa<sup>74</sup>, azonban a keretmegállapodás céljával ellentétes lenne, ha az érintett munkavállalók kizárólag munkaszerződéseik jogellenes határidőhöz kötése miatt veszítenék el azonnal a munkahelyüket.

121. Függetlenül attól, hogy a magánszemélyek közvetlenül hivatkozhatnak-e a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjára, a mulasztó tagállam a Francovich-ügyben hozott ítélet értelmében és az ott felállított feltételek mellett kötelezhető arra, hogy polgárainak az 1999/70 irányelv nem szabályszerű átültetésével okozott károkat megtérítse.<sup>75</sup>

74 – Ezzel kapcsolatban lásd a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 91. és 101. pontját és a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 47. pontját.

75 – A fenti 25. lábjegyzetben hivatkozott Francovich-ügyben hozott ítélet 30–46. pontja és az azt követő állandó ítélkezési gyakorlat, lásd legutóbb a fenti 44. lábjegyzetben hivatkozott Farrell-ügyben hozott ítélet 43. pontját.

*C – A harmadik kérdésről: a határozott idejű munkaviszonyok megújítására vonatkozó közösségi jogi követelmények az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártát követően, de a nemzeti átültető törvény hatálybalépését megelőzően*

122. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja megengedi-e a munkáltatói minőségében cselekvő tagállamnak az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártától a nemzeti átültető törvény hatálybalépéséig terjedő időszakban, hogy a fennálló határozott idejű munkaszerződéseket viszonylag hosszú határozott időre – jelen esetben: akár nyolc évre – megújítsa.

123. E kérdés hátterében az a félelem áll, hogy az érintett munkavállalókat munkaszerződéseik ilyen hosszú határozott időszakra történő, az ír átültető törvény hatálybalépését röviddel megelőzően tett megújításával megfosztották a 2003. évi törvény, valamint a keretmegállapodás védelmétől.

124. A kérdést előterjesztő bíróság arra kéri a Bíróságot, hogy ezt a kérdést az első és második kérdésre adott válaszainak „tükrében” fejtse ki. Az elkövetkező érvelésnek ezért az az előfeltevés az alapja, hogy

a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja, amint azt fent kifejtettem,<sup>76</sup> *nem* közvetlenül alkalmazható.

irányelvben előírt cél elérését.<sup>78</sup> Kiváltképp érvényes ez az átültetési határidő lejártát követően, amikortól a puszta meghiúsítási tilalmon túlmenő pozitív kötelezettség áll fenn minden állami hatóság számára arra vonatkozóan, hogy aktívan segítse elő az irányelv céljának megvalósítását.

125. Ha nem jön szóba a rendelkezés közvetlen alkalmazása, akkor a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja önmagában nem állítható szembe a kérdéses határozott idejű munkaviszonyok akár nyolc évre történő megújításával.

128. A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás azonban csak olyan *keretet* hivatott adni, amely megakadályozza az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyokkal való visszaélést (lásd a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontját és 5. szakaszának 1. pontját).

126. Nem következik más az *irányelv célja meghiúsítása tilalmának* („Frustrationsverbot”) figyelembevételéből sem, amelyre mind a kérdést előterjesztő bíróság, mind az IMPACT utalt.

129. Az ír külügyminisztérium mint állami munkáltató nem tudta kizárólag azáltal megsérteni a megfelelő keretfeltételek megalkotására vonatkozó ezen célt, hogy egyes határozott ideig tartó munkaviszonyokat röviddel a nemzeti átültető törvény hatálybalépését megelőzően még egyszer határozott idővel meghosszabbított, még ha viszonylag hosszú időszakra is.

127. Ugyanakkor a nemzeti hatóságok kötelesek hozzájárulni az irányelvben előírt cél megvalósításához. Ez a kötelezettség az EK 10. cikkből és az EK 249. cikk (3) bekezdésből következik, magával az irányelvvel együttes olvasatban.<sup>77</sup> Már az irányelv átültetési határideje alatt kötelesek ezért a tagállamok mellőzni mindent, ami alkalmas lenne arra, hogy komolyan veszélyeztesse az

130. Természetesen a tagállamok által a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmében megteendő intézkedéseknek

76 – Ezen indítvány 105–119. pontja.

77 – Lásd ezzel kapcsolatban a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 117. pontját.

78 – A C-129/96. sz. Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-7411. o.) 45. pontja, a C-14/02. sz. ATRAL-ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-4431. o.) 58. pontja, valamint a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 121. pontja.



*végeredményben* ahhoz kell vezetniük, hogy a visszaéléseket az egyes esetekben hatékonyan megakadályozzák.<sup>79</sup> A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja azonban nem azt célozza, hogy az a)–c) pontban előírt intézkedésektől *függetlenül, egyéni visszaélési tilalmat* állítson fel. Következésképpen egy ilyen visszaélési tilalom az egyes esetekben a megghiúsítási tilalomra vagy az állami hatóságok együttműködési kötelezettségére való hivatkozás (az EK 10. cikk és az EK 249. cikk (3) bekezdés együttes rendelkezései) mellett sem vezethető le a keretmegállapodásból.

131. Ha – az esetleges visszaélésekre tekintettel – az 1999/70 irányelvnek a nemzeti jogba történt szabályszerű átültetése előtt minden konkrét esetben felül akarnák vizsgálni a közszolgáltatásban fennálló határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbítását, akkor ez a valóságban a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának közvetlen alkalmazását eredményezné, amelynek az előfeltételei azonban – amint azt bemutattam<sup>80</sup> – nem teljesülnek.

132. Összefoglalóan tehát:

Az EK 10. cikk és az EK 249. cikk (3) bekezdése, valamint a határozott ideig tartó

79 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 65., 68., 82., 92. és 101. pontjában a Bíróság hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak el kell érniük a közösségi jogilag előírt eredményt, és hatékonyan meg kell akadályozniuk az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazását.

80 – Lásd ezen indítvány 105–119. pontját.

munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának együttes rendelkezései nem akadályozzák meg a tagállamot munkáltatói minőségében abban, hogy az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártá és nemzeti jogba való tényleges átültetése között egyes határozott idejű munkaszerződéseket viszonylag hosszú időszakra meghosszabbítson.

*D – A negyedik kérdéstről: A nemzeti rendelkezések irányelvvel összhangban álló értelmezése*

133. Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni, hogy a nemzeti bíróság a belső jog irányelvvel összhangban álló értelmezésre vonatkozó kötelezettsége alapján köteles-e az irányelvhez kapcsolódó elkésett nemzeti átültető törvényt úgy értelmezni, hogy az visszamenőleges hatállyal, az átültetési határidő lejártának időpontjától hatályos.

134. Ez a kérdés csak abban az esetben merül fel, ha az első és a második kérdésre nemleges a válasz. Ezenkívül az előzetes döntéshozatalra utaló végzés indoklásából az következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróságot egyedül a 2003. évi törvény 6. §-ának esetleges visszaható hatálya érdekli, amely a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elvét ülteti át az ír jogba.

135. Mivel azt javaslom, hogy ne csak az első, hanem a második kérdésre adott válasz is igenlő legyen, legalábbis amennyiben az a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét illeti (a 2. kérdés a) pontja)<sup>81</sup>, a negyedik kérdést nem kell kifejteni. Ennek megfelelően a következő fejtegetéseket csupán másodlagosan teszem.

136. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a nemzeti bíróságnak kötelessége a nemzeti jog alkalmazásakor azt a lehető leginkább az irányelv szövegére és céljára tekintettel értelmezni, annak érdekében, hogy az abban rögzített eredményt elérjék, és megfeleljenek az EK 249. cikk (3) bekezdésének.<sup>82</sup>

137. Az irányelvvel összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általuk elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak

céljával összhangban álló eredményre jussanak.<sup>83</sup> Ezzel kapcsolatban teljesen ki kell használniuk a nemzeti jogban számukra biztosított mérlegelési mozgásteret.<sup>84</sup>

138. Az irányelvvel összhangban álló értelmezés kötelezettségét azonban általános jogelvek korlátozzák – különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalmának elve; az ilyen értelmezés nem szolgálhat továbbá a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául sem.<sup>85</sup>

139. A közösségi jog *általános elvei* a jelenlegihez hasonló ügyben nem szükségképpen állnak ellentétben a 2003. évi törvény 6. §-ának értelmezés útján keletkeztetett visszaható hatályával, legalábbis nem egy vertikális jogviszonyban, amelyben a munkavállaló az állami munkáltatóval szemben a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére hivatkozik.

81 – Lásd fent ezen indítvány 45–84. és 89–102. pontját.

82 – Lásd például a fenti 73. lábjegyzetben hivatkozott Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontját, a fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 113. pontját és a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 108. pontját.

83 – A fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 115., 116., 118. és 119. pontja és a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 111. pontja; hasonlóképpen már a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 8. pontja, amelyben a Bíróság hangsúlyozza, hogy a nemzeti bíróságnak „értelmezését a lehető legszélesebb mértékben az irányelv szövegéhez és céljához kell igazítania”.

84 – A fenti 73. lábjegyzetben hivatkozott Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 28. pontja; lásd továbbá a 157/86. sz., Murphy és társai ügyben 1988. február 4-én hozott ítélet (EBHT 1988., 673. o.) 11. pontját, valamint a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-181. o.) 68. pontját.

85 – A C-105/03. sz. Pupino-ügyben 2005. június 16-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-5285. o.) 44. és 47. pontja, valamint a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 110. pontja.

140. Bár közösségi jogi szempontból a jogbiztonság elve általában ellentmond annak, hogy valamely jogi aktus időbeli hatálya a közzétételét megelőző időponttól kezdődjön; ez azonban kivételesen lehetséges, feltéve hogy elérendő célja ezt követeli meg, és az érdekelték jogos elvárásait tiszteletben tartja.<sup>86</sup> Ilyen kivételt feltételezhetünk a jelenlegihez hasonló ügyben.

141. Egyrészt ugyanis valamely irányelvnek a belső jogba határidőn belül történő átültetése kétségtelenül a közérdeket szolgáló cél. Másrészt a hatóságok a jelenlegihez hasonló ügyben nehezen hivatkozhatnának a bizalomvédelem elvére. A korábbi nemzeti joghelyzet továbbéléséhez fűzött esetleges elvárásuk nem védendő, hiszen az érintett tagállam köteles volt belső joghelyzetét legkésőbb az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártával a közösségi joghoz igazítani.

142. Mivel így a jogszabályok módosítása – itt: a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének közösségi jogilag kötelező

bevezetése – előrelátható volt az állami munkáltató számára, nem hivatkozhat a bizalomvédelem elvére.<sup>87</sup> Ez a megközelítés azért is megfelelő, mert az állami munkáltató részére a bizalomvédelem elismerése azzal a képtelen következménnyel járna, hogy a mulasztó tagállam saját, közösségi joggal ellentétes magatartására hivatkozhatna a magánszemélyekkel szemben.<sup>88</sup>

143. Mindazonáltal a jelen ügyben nem kell véglegesen megválaszalnunk azt, hogy a nemzeti átültető törvény visszaható hatályú alkalmazása adott esetben közösségi jogilag megfelelő lehet-e, vagy hogy a jog általános elvei ezzel ellentétesek-e. Hiszen mindenestre az irányelvvel összhangban álló értelmezés elve nem kötelezhet valamely nemzeti bíróságot arra, hogy belső jogát *contra legem* visszaható hatállyal alkalmazza.

144. A jelen esetben a Labour Court az ír jogban a törvények visszaható hatálya ellen fennálló „erős vélelemre” utal. Ezt a vélelmet csak az érintett rendelkezés világos és

86 – A C-376/02. sz. „Goed Wonen”-ügyben 2005. április 26-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-3445. o.) 33. pontja; ugyanabban az értelemben már – az anyagi jogi szabályok tekintetében – a 212/80-217/80. sz., Amministrazione delle finanze dello Stato kontra Salumi egyesített ügyekben 1981. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1981., 2735. o.) 9. és 10. pontja és az állandó ítélkezési gyakorlat. A Bíróság a 80/87. sz. Dik-ügyben 1988. március 8-án hozott ítéletének (EBHT 1988., 1601. o.) 15. pontjában kifejezetten megerősíti, hogy a nemzeti jogalkotó az irányelvet visszaható hatállyal átültetheti.

87 – Ebben az értelemben – a gazdasági szereplők tekintetében – a C-342/03. sz., Spanyolország kontra Tanács ügyben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1975. o.) 48. pontja.

88 – A jogos elvárások védelmének elvére nem hivatkozhat olyan személy, aki a hatályos rendelkezéseket nyilvánvalóan megsértette (a C-65/02. P. és C-73/02. P. sz., ThyssenKrupp kontra Bizottság ügyben 2005. július 14-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-6773. o.] 41. pontja).

egyértelmű szövege vagy ugyanezen törvény más rendelkezéseinek világos és egyértelmű utalása döntheti meg. Ugyan a 2003. évi törvény 6. §-ának szövege nem zárja ki a visszaható hatályú alkalmazást, nincsenek azonban egyértelmű utalások sem egy ilyen visszaható hatály mellett. Ezért az ír jog értelmezési szabályai alapján az adott rendelkezésnek nem tulajdonítható visszaható hatály.

145. Ezen adatok arra utalnak, hogy a Labour Court a jelen esetben jogellenesnek tartaná a belső jog visszaható hatályú alkalmazását.<sup>89</sup> Ha ez a helyzet, akkor ezt a bíróságot még a közösségi jog sem kötelezheti arra, hogy ilyen visszaható hatályt keletkeztessen az irányelvvel összhangban álló értelmezés útján.

146. Kiegészítésképpen azonban emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróságnak az irányelvvel összhangban álló értelmezésre vonatkozó kötelezettsége nem korlátozódik az adott irányelvhez kapcsolódó átültető törvényre, hanem kiterjed a teljes nemzeti jogra, és így felöleli az irányelvnél korábbi nemzeti jogot is.<sup>90</sup>

147. Ha az ír jog tehát 2003. július 14. előtt ismert olyan jogszabályt vagy akár csak egy általános jogelvet, amelynek értelmében például a munkáltatónak munkavállalóival szembeni hátrányosan megkülönböztető, visszaélésszerű vagy a jóerkölcsöt sértő magatartása tilos volt, akkor a kérdést előterjesztő bíróság köteles ezt a jogszabályt vagy jogelvet az 1999/70 irányelv szövegére és céljára tekintettel, az irányelvvel összhangban értelmezni és alkalmazni,<sup>91</sup> és ennek során kellőképpen figyelembe venni különösen a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmának jelen ügyben szóban forgó elvét (a határozott ideig tartó munkaviszonnyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja).

148. Ha azonban az 1999/70 irányelv által előírt eredmény nem érhető el értelmezés útján, akkor a közösségi jog a tagállamokat a Francovich-ügyben hozott ítélet és az ott felállított feltételek értelmében arra kötelezi, hogy megtérítsék a magánzemélyeknek az irányelv átültetésének elmaradásával esetlegesen okozott károkat.<sup>92</sup>

89 – A perbe fogott ír minisztériumok által a Bíróság előtt a szóbeli tárgyaláson adott kiegészítő információk értelmében a 2003. évi törvény visszaható hatályú alkalmazása vita tárgya volt az ír parlamentben, és azt a jogalkotó tudatosan elvetette.

90 – A fenti 83. lábjegyzetben hivatkozott Marleasing-ügyben hozott ítélet 8. pontja, a fenti 53. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 115., 118. és 119. pontja és a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 108. és 111. pontja.

91 – Lásd ugyanebben az értelemben a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. május 18-án ismertetett indítványom (EBHT 2004., I-9483. o.) 63. pontját a közérdek sérelme fogalom irányelvvel összhangban álló értelmezésével kapcsolatban; ugyanígy – jöllehet más összefüggésben – a C-321/05. sz. Kofoed-ügyben 2007. július 5-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-5795. o.) 46. pontját a visszaélésszerű magatartás tilalmával kapcsolatban.

92 – A C-91/92. sz. Faccini Dori ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 27. pontja, valamint a fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler-ügyben hozott ítélet 112. pontja; lásd továbbá már ezen indítvány 121. pontját, valamint a 75. lábjegyzetben hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

149. Összefoglalóan tehát:

A közösségi jogból nem származik olyan kötelezettség a nemzeti bíróság számára, hogy a késedelmesen alkotott, az irányelvet átültető nemzeti jogszabályt úgy értelmezze, hogy az visszamenőlegesen az átültetési határidő lejártától hatályos, ha ez az értelmezés a nemzeti jog szabályai szerint *contra legem* lenne.

Ez ugyanakkor nem érinti a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy egyéb, az érintett irányelv átültetési határideje lejártának időpontjában már hatályban lévő belső jogot az irányelvvél összhangban értelmezze, valamint az adott tagállam azon kötelezettségét, hogy megtérítse a magánszemélyeknek az irányelv átültetésének elmaradásával esetlegesen okozott károkat.

*E – Az ötödik kérdésről: A keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazhatósága a díjazás és a nyugellátás kérdésében*

150. Ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett foglalkoztatási feltételekhez tartoznak-e a munkaszerződésnek a díjazásra és a nyugellátásra vonatkozó feltételei is.

151. Ez az erősen vitatott kérdés csak abban az esetben merül fel, ha az első vagy a negyedik kérdésre igenlő a válasz. Az első kérdésre<sup>93</sup> adott válaszjavaslatomra tekintettel szükséges kifejtetni az ötödik kérdést is.

152. Nemcsak az IMPACT és a Bizottság, hanem a kérdést előterjesztő bíróság is azt az álláspontot képviseli, hogy a keretmegállapodás értelmében vett foglalkoztatási feltételek magukban foglalják a díjazást és a nyugellátást is. Ezzel szemben a perbe fogott ír minisztériumok, és mindenekelőtt az Egyesült Királyság kormánya erőteljesen homlokegyenest ellentétes álláspontot képviselnek, csakúgy, mint egyébként Poiares Maduro főtanácsnok is a Del Cerro Alonso-ügyben a minap tett indítványában.<sup>94</sup>

153. Lényegében két kérdés vitás: egyrészt vita áll fenn a tekintetben, hogyan kell értelmezni a foglalkoztatási feltételek fogalmát, a Közösség más munka- és szociális jogi irányelveivel összehasonlítva is. Másrészt véleménykülönbség áll fenn az 1999/70 irányelv jogalapjának terjedelmére vonatkozóan, tekintettel arra a körülményre, hogy az EK 139. cikk (2) bekezdése a

<sup>93</sup> – Lásd fent ezen indítvány 45–84. pontját.

<sup>94</sup> – Poiares Maduro főtanácsnok a (fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott) Del Cerro Alonso-ügyben 2007. január 10-én tett indítványának 16–25. pontja.

keretmegállapodások végrehajtására alkotott tanácsi határozatokat csak az EK 137. cikk hatálya alá tartozó területeken engedi meg, amelyekhez azonban kifejezetten nem tartozik a díjazás (az EK 137. cikk (5) bekezdése). Mindkét szemponttal a következőkben egyesével foglalkozok.

ilyen kifejezett szabályozás hiánya azonban a jelen ügyben nem feltétlenül jelenti azt, hogy a díjazás teljesen kizárt a keretmegállapodás 4. szakaszának hatálya alól.

## A foglalkoztatási feltételek fogalma

154. A foglalkoztatási feltételek fogalma, amint azt a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével összefüggésben használják, kifejezetten nem zárja ki, és nem is foglalja magában az olyan pénzügyi szolgáltatásokat, mint a jelen ügyben szóban forgó díjazást és nyugellátásokat.

155. Egyes, az utóbbi időben született munka- és szociális jogi szabályokban a közösségi jogalkotó kifejezetten tisztázta, hogy a foglalkoztatási feltételek ott alkalmazott fogalma *magában foglalja* a díjazást.<sup>95</sup> Az

156. Nem alkalmazható minden további nélkül a jelen esetre a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmóddal kapcsolatos korábbi ítélkezési gyakorlat sem, amely alapján a munkafeltételek fogalma a 76/207/EGK irányelvben – a 2002/73/EK irányelvvel történt módosítást megelőzően – *nem* terjedt ki a díjazásra.<sup>96</sup> Hiszen ez az ítélkezési gyakorlat mérvadóan a 75/117/EGK irányelv létevel magyarázható<sup>97</sup>, amely a díjazás tekintetében speciális szabályozást tartalmazott a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmóddal kapcsolatban<sup>98</sup>, és amelynek hatályát el kell határolni a 76/207/EGK irányelvtől. Ezzel szemben a jelen esetben nem áll fenn ilyen elhatárolási probléma valamely párhuzamosan létező jogi aktussal kapcsolatban.

95 – Lásd a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját (HL L 180., 22. o.); magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.); a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c. pontját (HL L 303., 16. o.); magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) és a 2002/73/EK irányelvvel módosított (HL L 269., 15. o.); magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.), a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját (HL L 39., 40. o.); magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

96 – A C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-475. o.) 24. pontja, valamint a C-191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-7631. o.) 30. pontja.

97 – A férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL L 45., 19. o.).

98 – Lásd továbbá a 76/207 irányelv második preambulumbekzdését, amelyre kifejezetten hivatkoznak a 96. lábjegyzetben felsorolt ítéletek. A 76/207 irányelvnek a 2002/73 irányelvvel történt módosítása óta a 75/117 irányelv nem egy különös szabály, hanem inkább olyan előírás, amelyre a díjazás fogalmának közelebbi meghatározása érdekében utal a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja.

157. A foglalkoztatási feltételeknek a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett fogalmát értelmezni kell. Ennek során az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében nem csupán e rendelkezés szövegét kell figyelembe venni, hanem összefüggéseit és az általa alkotott szabályozás céljait is.<sup>99</sup>

158. A keretmegállapodás – 1. szakasza a) pontjának értelmében – a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani hivatott a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét.<sup>100</sup> Ebben kifejezésre jutnak a Közösség alapvető szociálpolitikai céljai, amint azok különösen az EK 136. cikk (1) bekezdésében rögzítésre kerültek, nevezetesen az élet- és munkakörülmények javítása, valamint a megfelelő szociális védelem biztosítása. Ugyanezen célok már kirajzolódnak az Európai Unióról Szerződés<sup>101</sup> és az EK-Szerződés<sup>102</sup> preambulumban, csakúgy, mint a munkavállalók alapvető szociális jogainak közös

ségi chartájában<sup>103</sup> és az Európai Szociális Chartában.<sup>104</sup>

159. E szociálpolitikai célkitűzések fényében a határozatlan idejű munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének tilalma a Közösségi szociális jogának elveihez tartozik, amelyet nem szabad megszorítóan értelmezni.<sup>105</sup> Már ez is a pénzügyi szempontoknak – mint a díjazás és a nyugellátás – a hátrányos megkülönböztetés tilalma hatálya alóli kategorikus kizárása ellen szól.

160. A munka világában a hátrányos megkülönböztetés tilalmának gyakorlati értéke jelentősen csökkenne, ha ez a tilalom csak olyan foglalkoztatási feltételekre vonatkozna, amelyek nem kapcsolódnak a

99 – A C-17/03. sz., VEMW és társai ügyben 2005. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-4983. o.) 41. pontja és a C-76/06. P. sz., Britannia Alloys & Chemical kontra Bizottság ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4405. o.) 21. pontja.

100 – Lásd továbbá az 1999/70 irányelv 14. preambulumbekzdését, valamint a keretmegállapodás preambulumban harmadik bekezdését.

101 – Az Európai Unióról szóló Szerződés preambuluma megerősíti az alapvető szociális jogok jelentőségét (negyedik preambulumbekzdés), és hangsúlyozza a gazdasági és társadalmi fejlődés szándékát (nyolcadik preambulumbekzdés).

102 – Az EK-Szerződés preambuluma kiemeli a gazdasági és társadalmi fejlődés jelentőségét (második preambulumbekzdés), és alapvető célként határozzák meg Európa népeinek élet- és munkakörülményeinek folyamatos javítását (harmadik preambulumbekzdés); ezzel kapcsolatban lásd továbbá a fenti 48. lágjegyzetben hivatkozott Defrenne II-ügyben hozott ítélet 10. és 11. pontját.

103 – A munkavállalók alapvető szociális jogainak közösségi chartáját az Európai Tanács ülésén fogadták el Strasbourgban 1989. december 9-én, és az 1989. október 2-i COM(89) 471 dokumentumban szerepel. E Charta 7. cikke értelmében: „A közös piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását kell eredményeznie az Európai Közösségben. Ez a folyamat e körülmények közelítésével zajlik a haladás útján, és nevezetesen a munkaidőt, valamint a munkaidőbeosztást érinti, valamint a határozatlan idejű munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási formákat, mint a határozott idejű munkaviszony, a rész-munkaidős munkavégzés, a munkaerő kölcsönzés és a szezonális munka.” A Charta 10. cikkének első bekezdése hozzáteszi: „Az egyes országok részletes rendelkezéseinek megfelelően [...] az Európai Közösség valamennyi munkavállalójának joga van megfelelő szociális védelemre [...]”

104 – Az Európai Szociális Chartát 1961. október 18-án, Torinóban írták alá az Európa Tanács tagállamai. E Charta I. Részének 2. és 4. pontjában hangsúlyozzák minden munkavállalónak a megfelelő munkakörülményekhez és megfelelő díjazáshoz való jogát, noha ez a jog célnak tekintendő (lásd a Charta III. Része 20. cikke (1) bekezdésének a) pontját).

105 – A fenti 3. lágjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 38. pontja.

díjazáshoz. Bár az érintett határozatlan idejű munkaviszonyban álló munkavállaló számára talán nem lényegtelen, hogy például a munkaruházat és a munkaeszközök tekintetében egyenlő elbánásban részesüljön a vele összehasonlítható állandó alkalmazottakkal. Sokkalta nagyobb jelentőséggel bír azonban ezen munkavállalók élet- és munkakörülményeinek vonatkozásában az, hogy *pénzügyi szempontból* ne legyenek kedvezőtlenebb helyzetben, mint véglegesített kollégáik. Ez a védelmi szükséglet az ellen szól, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának hatályát csak olyan foglalkoztatási feltételekre korlátozzák, amelyek semmilyen kapcsolatban nem állnak a díjazással.

161. Egyébként a *pro rata temporis* elvre a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában történő hivatkozás is azt mutatja, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának hatálya kiterjedhet a pénzbeli szolgáltatásokra is. Ez az elv egyáltalán csak osztható szolgáltatásokra alkalmazható, amelyhez mindenekelőtt pénzbeli szolgáltatások tartoznak, mint a fizetések, kiegészítő pótlékok és meghatározott jutalmak.

162. Következésképpen mind a keretmegállapodás 4. szakaszának szövege és célja, mind ezen rendelkezés szabályozási összefüggései a díjazásnak és a nyugellátásoknak a foglalkoztatási feltételek fogalmába történő bevonása mellett szólnak.

163. Mindazonáltal ami speciálisan a *nyugellátásokat* illeti, ezzel kapcsolatban még szükség van egy korlátozásra: a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében a munkaszerződés ilyen pénzügyi feltételei csak akkor tekinthetők foglalkoztatási feltételnek, ha olyan ellátásokat érintenek, amelyek a munkáltató által biztosított nyugdíj vagy üzemi nyugdíj jellegével rendelkeznek, a szociális biztonság általános törvényi rendszereinek ellátásai viszont nem tartoznak ide.

164. A férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmóddhoz kapcsolódó ítélkezési gyakorlat azt mutatja, hogy csak az előbbi ellátások tartoznak a munkaviszonyhoz, csak ezeket biztosítják annak alapján.<sup>106</sup> Ez az ítélkezési gyakorlat átvihető a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásra. Hiszen ezzel a keretmegállapodással a szociális partnereknek nem az volt a célja, hogy a szociális biztonság törvényi szabályozásának kérdéseit szabályozzák; ehelyett elismerték azt, hogy az ilyen kérdésekről a tagállamoknak kell döntenük.<sup>107</sup>

106 – A 80/70. sz. Defrenne-ügyben 1971. május 25-én hozott ítélet (EBHT 1971., 445. o., „Defrenne I”) 7. és 8. pontja, a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) 22. és 28. pontja, a fenti 49. lábjegyzetben hivatkozott Jonkman-ügyben hozott ítélet 17. pontja, valamint különösen a köztisztviselők nyugdíjával kapcsolatban a C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyben 2003. október 23-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12575. o.) 56–59. pontja.

107 – A keretmegállapodás preambulumaának ötödik bekezdése. Preambulumának ötödik és hatodik bekezdésének együttes olvasatából is kiderül, hogy a keretmegállapodás különbséget tesz a szociális biztonság törvényi és foglalkozási rendszerei között.



Az elsődleges joggal összhangban álló értelmezés, tekintettel az EK 137. cikk (5) bekezdésére

165. Azt kell még megvizsgálni, hogy valamely magasabb rendű joggal ellentétes-e a díjazásnak és a nyugellátásnak a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett foglalkoztatási feltételek fogalmába történő bevonása.

166. A másodlagos jog rendelkezéseinek hatálya nem terjedhet túl a saját jogalapjának hatályán.<sup>108</sup> Ennek biztosítása érdekében a másodlagos jogot az elsődleges joggal összhangban kell értelmezni és alkalmazni; hiszen megfelel az állandó ítélkezési gyakorlatnak, ha a másodlagos közösségi jog valamely rendelkezésének egynél több értelmezése lehetséges, azt az értelmezést kell előnyben részesíteni, amelynek során a rendelkezés összeegyeztethető az EK-Szerződéssel, azzal szemben, amely ahhoz vezet, hogy megállapítják a Szerződéssel való összeegyeztethetlenségét.<sup>109</sup>

167. Ennek megfelelően a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keret-

megállapodás 4. szakasza, amelyben a foglalkoztatási feltételek határozatlan fogalmát alkalmazzák, azon korlátok között értelmezendő, amelyek adott esetben az 1999/70 irányelv jogalapjából adódnak.

168. Az EK 139. cikk (2) bekezdése szolgálta jogalként az 1999/70 irányelv kibocsátására, amely az EK 137. cikk hatálya alá tartozó területek tekintetében a Tanácsra ruházta át a szociális partnerek közösségi szinten kötött megállapodásai végrehajtására vonatkozó hatáskört. E területekhez tartoznak az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja értelmében a *munkafeltételek*, mindazonáltal az EK 137. cikk (5) bekezdése e rendelkezés hatálya alól kiveszi a *munkabért*.

169. A díjazás fogalma, mint olyan, ahogyan azt az EK 141. cikk (2) bekezdésére vetett pillantás is mutatja, igen tágan értelmezhető, és a rendes alap- vagy minimálbér és illetmény mellett magában foglalhat minden egyéb olyan juttatást is, amelyet a munkáltató a munkaviszonyára tekintettel a munkavállalónak közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben fizet.

170. Ezen fogalom értelmezése egyedül azonban még nem szolgál felvilágosítással arról, mit jelent az, hogy az EK 137. cikk – ötödik bekezdése értelmében – „nem

108 – A C-65/04. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-2239. o.) 27. pontja.

109 – A 218/82. sz., Bizottság kontra Tanács ügyben 1983. december 13-án hozott ítélet (EBHT 1983., 4063. o.) 15. pontja, a C-135/93. sz., Spanyolország kontra Bizottság ügyben 1995. június 29-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-1651. o.) 37. pontja, valamint a C-305/05. sz., Ordre des barreaux francophones et germanophone és társai ügyben 2007. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-5305. o.) 28. pontja.

alkalmazható” a díjazásra. E tekintetben figyelembe kell venni az EK 137. cikk (5) bekezdésének rendszertani elhelyezkedését, valamint ezen rendelkezés értelmét és célját.

171. Az EK 137. cikk (5) bekezdését, mint kivételes tényállást, amint azt a Bíróság nemrég a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletben megállapította, szigorúan kell értelmezni.<sup>110</sup> A rendelkezést tehát nem lehet úgy értelmezni, hogy mindent kizár az EK 137. cikk hatálya alól, amely valamely módon kapcsolatban áll a díjazással; különben számos, az EK 137. cikk (1) bekezdésében felsorolt terület elvesztené gyakorlati jelentőségét.<sup>111</sup>

172. Az EK 137. cikk (5) bekezdésének első sorban az az értelme és célja, hogy védje a szociális partnerek *kollektív szerződéskötési szabadságát* a sérelmekről. Ezt mutatja nem utolsósorban a díjazás szoros összefüggése az egyéb, a közösségi hatáskör alól kivett területekkel: az egyesülési jog, a sztrájkjog és a kizárás joga, amelyek különösen jelentősek a díjazás meghatározása tekintetében; és amelyekre ennek megfelelően az EK 137. cikk (5) bekezdésében egy levegővel hivatkoznak.

110 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 39. pontja; lásd továbbá az elsődleges jogban szereplő, kivételeket rendező rendelkezések megszorító értelmezésével kapcsolatban a C-349/03. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2005. július 21-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-7321. o.) 43. pontját.

111 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 41. pontja.

173. Ezenkívül az EK 137. cikk (5) bekezdése azt célozza, hogy megakadályozza a tagállamokban érvényes *bérszintnek* a közösségi jogalkotó általi közösségi szintű egységesítését. A bérszint nemzeti, regionális és üzemi különbségeinek ilyen – adott esetben csak részleges –, a közösségi jogalkotó által történő kiegyenlítése mélyen belenyúlna a belső piacon tevékenykedő vállalkozások versenyébe. Messze túlmenne a Közösségnek az EK 137. cikk (1) bekezdése által célzott, a tagállamoknak a szociális politika területén végzett tevékenységével kapcsolatos támogató és kiegészítő intézkedésein is.

174. Ezen háttér előtt az EK 137. cikk (5) bekezdése például megakadályozza, hogy a közösségi jogalkotó a minimálbérek meghatározásával befolyásolja a tagállamok bérszintjét. A közösségi jogalkotó például ugyanígy nem írhat elő éves indexációt az infláció kiegyenlítésére, nem vezethet be felső határt az éves bérnövekedések tekintetében, vagy nem szabályozhatja a túlóra díjazásának mértékét, valamint a műszak-, ünnepnap és éjszakai munka pótlékait.

175. Ezzel szemben az EK 137. cikk (5) bekezdése nem akadályozza a közösségi jogalkotót abban, hogy *pénzügyi kihatással járó szabályozást* hozzon, például a munkafeltételek (az EK 137. cikk (1) bekezdésének

b) pontja) vagy a munkakörnyezet javítása tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében (az EK 137. cikk (1) bekezdésének a) pontja). Így a Közösség például előírhat olyan követelményeket a nemzeti munkajog számára, amely azt eredményezi, hogy a munkavállaló jogosult lesz fizetett szabadságra.<sup>112</sup>

176. Ugyanebben az értelemben a Bíróság nemrég a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletben azt is tisztázta, hogy az EK 137. cikk (5) bekezdése csak a *díjazás mértékét* vonja ki a közösségi jogalkotó hatásköréből,<sup>113</sup> hozzátette, hogy továbbra is kizárólag az adott tagállamok illetékes hatóságainak kötelessége meghatározni a munkavállalók díjazása különböző alkotóelemeinek mértékét.<sup>114</sup>

177. Ezzel szemben az, hogy az egy tagállamon belül rögzített díjazás vagy ennek egyes részei megilletnek-e meghatározott munkavállalókat vagy azok csoportjait a

nekik biztosított munkafeltételek keretei között, olyan kérdés, amely az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja, valamint az ennek alapján elfogadott irányelv hatálya alá tartozik.<sup>115</sup>

178. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának bevezetése által ugyanis – mint a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszában<sup>116</sup> – nem avatkoznak be a bérek mértékébe nemzeti vagy regionális szinten avagy a vállalkozáson belül. Pusztán azt biztosítják, hogy a munkavállalók meghatározott csoportjai a munka- és foglalkoztatási feltételekre tekintettel védelemben részesüljenek a hátrányok – így a pénzügyi hátrányok – ellen. Az ilyen típusú hátrányos megkülönböztetési tilalmak a Közösségnek a tagállamok szociálpolitikájára vonatkozó támogatási és kiegészítő intézkedéseinek lényeges alkotóelemei, amelyeket az EK 137. cikk (5) bekezdése sem kíván tiltani.

179. A tárgyaláson az Egyesült Királyság körmánya felvetette, hogy a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóknak csak ugyanazokat a díjazási részelemeket kell biztosítani, mint a velük összehasonlítható

112 – Ez történt a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkében (HL L 299., 9. o.); ezen irányelvel az addig hatályban lévő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet (HL L 307., 18. o.) módosították, amely már tartalmazott az említett 7. cikkel azonos szövegezésű rendelkezést. A Bíróság különösen a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélete 45. és (EBHT 1996., I-5755. o.) 49. pontjában erősítette meg, hogy az EK-Szerződés 118.a. cikke – az EK 137. cikk (1) bekezdésének előfutára – megfelelő jogalapot szolgáltat a 93/104 irányelvhez.

113 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 43. és 44. pontja, a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 2005., I-10253. o.) 37–39. pontjának és a C-437/05. sz. Vorel-ügyben 2007. január 11-én hozott végzés (EBHT 2007., I-331. o.) 32., 35. és 36. pontjának megértésével kapcsolatban tartalmaz tisztázó kijelentéseket.

114 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 45. és 46. pontja.

115 – A fenti 3. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 47. pontja.

116 – A hátrányos megkülönböztetés egy további ilyen tilalma található például az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i, 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében található a részmunkaidős munkavégzésről szóló keretmegállapodás 4. szakaszában (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.).

állandó alkalmazottaknak, de nem szükségképpen ugyanabban a mértékben. A Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet alapján az EK 137. cikk (5) bekezdése garantálja a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok és a szociális partnerek számára azt a szabadságot, hogy különbözőképpen határozzák meg a díjazás elemeit a nem véglegesített munkavállalók és a velük összehasonlítható, állandó alkalmazottak részére.

180. Nem osztom ezt a felfogást. Habár az EK 137. cikk (5) bekezdése a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságokra és a szociális partnerekre bízta az egyes díjazási elemek nagyságának meghatározását, de ez a rendelkezés a maga részéről nem szolgálhat ürügyül a munkavállalók bizonyos csoportjai közötti hátrányos megkülönböztetésre. Ehelyett a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságoknak és a szociális partnereknek az EK 137. cikk (5) bekezdése alapján fenntartott hatáskörüik gyakorlása közben ügyelniük kell a közösségi jogra<sup>117</sup>, nem utolsósorban az általános jogelvekre, mint például az egyenlő bánásmód elvére és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére. Következésképpen a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóknak és az állandó alkalmazottaknak a díjazás elemei mértéke tekintetében történő egyenlőtlen kezelése csak ott jöhet szóba, ahol az objektíve indokolt. Nem mást fejez ki egyébként a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja

sem, csakúgy, mint a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában szereplő időarányosság elvére történő utalás.

181. Összességében az EK 137. cikk (5) bekezdésével így nem ellentétes a díjazásnak és a nyugellátásnak a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett foglalkoztatási feltételek fogalmába történő bevonása.

182. Összefoglalóan tehát:

A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett foglalkoztatási feltételek közé tartoznak a munkaszerződés olyan feltételei is, amelyek a díjazást érintik. Ugyanez érvényes a munkaszerződés azon feltételeire, amelyek a nyugellátást érintik, amennyiben ez utóbbi a munkáltató által biztosított nyugdíj vagy üzemi nyugdíj.

117 – Ebben ez értelemben a C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ügyben 2007. december 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-10779. o.) 39. és 40. pontja és a C-341/05. sz. Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-11767. o.) 86. és 87. pontja, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, továbbá a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-9027. o.) 63. pontja, valamint a C-92/02. sz. Kristiansen-ügyben 2003. december 4-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-14597. o.) 31. pontja.

## VI – Véggöveztetése

183. A fenti fejtegetések következtében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Labour Court Dublin által feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

- 1) Az egyenértékűség és a teljes érvényesülés elve alapján a nemzeti bíróság köteles alkalmazni a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezéseit, ha – bár a belső jog ezzel kapcsolatban nem adott részére kifejezett hatáskört, de – hatáskörrel rendelkezik az e rendelkezéseket később átültető nemzeti jogszabály alkalmazására, és a magánszemélyek egyébként a nemzeti átültető jogszabály megalkotását megelőző időszak tekintetében csak más tagállami bíróságok előtt és csak kedvezőtlenebb körülmények között hivatkozhatnak közvetlenül az említett rendelkezésekre.
- 2) Az 1999/70/EK irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjától eltérően, ezen keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja teljesíti a közvetlen alkalmazhatóság minden feltételét.
- 3) Az EK 10. cikk és az EK 249. cikk (3) bekezdése, valamint a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának együttes rendelkezései nem akadályozzák meg a tagállamot munkáltatói minőségében abban, hogy az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártá és nemzeti jogba való tényleges átültetése között egyes határozott idejű munkaszerződéseket viszonylag hosszú időszakra meghosszabbítson.

- 4) A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett foglalkoztatási feltételek közé tartoznak a munkaszerződés olyan feltételei is, amelyek a díjazást érintik. Ugyanez érvényes a munkaszerződés azon feltételeire, amelyek a nyugellátást érintik, amennyiben ez utóbbi a munkáltató által biztosított nyugdíj vagy üzemi nyugdíj.