

ADENELEK ÉS TÁRSAI

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2006. július 4.*

A C-212/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Görögország) a Bírósághoz 2004. május 17-én érkezett, 2004. április 8-i határozatával terjesztett elő az előtte

Konstantinos Adenelek,

Pandora Kosa-Valdirka,

Nikolaos Markou,

Agapi Pantelidou,

Christina Topalidou,

Apostolos Alexopoulos,

Konstantinos Vasiniotis,

* Az eljárás nyelve: görög.

Vasiliki Karagianni,

Apostolos Tsitsionis,

Aristeidis Andreou,

Evangelia Vasila,

Kalliopi Peristeri,

Spyridon Sklivanitis,

Dimosthenis Tselefis,

Theopisti Patsidou,

Dimitrios Vogiatzis,

Rousas Voskakis,

Vasileios Giatakis

és

az **Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)**

I - 6092

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas és J. Malenovský tanácselnökök, J.-P. Puissochet, R. Schintgen (előadó), N. Colneric, J. Klučka, U. Lohmus és E. Levits bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. szeptember 13-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- K. Adeneler és az alapügy 17 további felperese képviselőjében V. Christianos, A. Kazakos és C. Nikoloutsopoulos dikigori,
- az Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) képviselőjében K. Mamelis, P. Tselepidis és I. Tsitouridis dikigori,
- a görög kormány képviselőjében A. Samoni-Rantou és E.-M. Mamouna, valamint I. Bakopoulos és V. Kyriazopoulos, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Patakia és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. október 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. és 5. szakaszának értelmezésére, valamint a tagállami bíróságok összhangban álló értelmezési kötelezettségének terjedelmére vonatkozik.
- 2 E kérelmet Konstantinos Adeneler és 17 további munkavállaló, illetve munkáltatójuk, az Ellinikos Organismos Galaktos (görög tej termék-tanács, a továbbiakban: ELOG) között folyamatban lévő jogvitában terjesztette elő a Monomeles Protodikeio Thessalonikis; a kérelem tárgya a felpereseknek az alperessel fennálló határozott idejű munkaszerződése megújításának megtagadása.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 3 Az 1999/70 irányelv alapja az EK 139. cikk (2) bekezdése, célja pedig – 1. cikke értelmében – „a mellékletben szereplő [...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1999. március 18-án általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

- 4 Az említett irányelv harmadik, hatodik, hetedik, tizenharmadiktól tizenötödik és tizenhetedik preambulumbekzdéséből, valamint a preambulum elsőtől a harmadikig terjedő albekezdéséből és a keretmegállapodás általános szempontjainak 3., 5–8. és 10. pontjából következően:
 - a belső piac megvalósításának az Európai Közösségben a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben e feltételeknek a fejlődés fenntartása mellett való közelítésén keresztül – különös tekintettel a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás egyéb formáira – a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága közötti jobb egyensúly megteremtése céljából;

 - e célokat a tagállamok nem tudják megfelelően megvalósítani, ezért szükséges volt egy jogilag kötelező közösségi intézkedést alkalmazni, amely a reprezentatív szociális partnerekkel való széleskörű együttműködés során került kidolgozásra;

- a keretmegállapodás szerződő felei elismerik, hogy egyrészt a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak, mivel ez hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségének és a teljesítményének javításához; másrészt azonban a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek;

- a keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapít meg, létrehozva egy általános keretet az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, valamint megakadályozva az egymást követő határozott ideig tartó munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaéléseket, a tagállamokra és a szociális partnerekre bízva ugyanakkor az említett elvek és minimumkövetelmények részletes szabályainak megállapítását, hogy figyelembe vegyék a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait.

- az Európai Unió Tanácsa ezért vélte úgy, hogy e keretmegállapodás végrehajtásának megfelelő eszköze az irányelv, mivel ez kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor rájuk bízva a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását;

- a keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában az 1999/70 irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetők a keretmegállapodással;

- a keretmegállapodást aláíró felek szerint az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a munkavállalók kárára elkövetett visszaélések megakadályozására.

5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében annak „célja:

- a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;

- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek [helyesen: megakadályozását célzó szabályrendszer] megállapítása”.

6 A keretmegállapodás 2. szakasza kimondja:

„1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:

- a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;

- b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.”

7 Ugyanezen keretmegállapodás 3. szakasza kimondja:

„Jelen megállapodás értelmében:

1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkezik, ahol a szerződés [vagy munkaviszony] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.
2. »összehasonlítható állandó munkavállaló«: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek. Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a [nemzeti] gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

8 A keretmegállapodás 5. szakasza kimondja:

„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.”

9 A keretmegállapodás 8. szakasza kimondja:

„1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknel a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

[...]

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

[...]”

10 Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első és második albekezdése értelmében:

„A tagállamok hatályba léptetik 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 bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően további egy év állhat rendelkezésükre. Az ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.”

- 11 Ugyanezen irányelv 3. cikke értelmében:

„Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.”

A nemzeti szabályozás

- 12 A Bizottság tájékoztatása szerint a görög kormány őt arról tájékoztatta, hogy szeretne élni az 1999/70 irányelv 2. cikkének második bekezdésében foglalt azon lehetőséggel, hogy további idő álljon rendelkezésére az említett irányelv végrehajtására vonatkozó intézkedések elfogadásához, így a határidő a hosszabbítás eredményeként csak 2002. július 10-én járna le.

- 13 Az említett irányelvnek a görög jogrendszerbe történő átültetésére 2003 áprilisában került sor.
- 14 A határozott idejű munkavégzésre irányuló szerződéssel alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezésekről szóló 81/2003 elnöki rendelet (FEK A' 77/2003.4.2.) – amely az 1999/70 irányelv átültetésére vonatkozó első intézkedés – ugyanis 2003. április 2-án lépett hatályba.
- 15 Az említett rendelet 2. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy az „a határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony alapján foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik”.
- 16 Ezt követően a 2004. augusztus 23-ától hatályos 180/2004 elnöki rendelet (FEK A' 160/2004.8.23.) 1. §-ának alkalmazásával az említett elnöki rendelet 2. §-ának (1) bekezdése helyébe az alábbi szöveg lépett:

„Jelen elnöki rendelet a magánszektorban határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony alapján foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik [...]”.

- 17 A 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ának eredeti, „A munkavállalók védelme és sérelmükre a törvénnyel való visszaélés megelőzése” elnevezésű változata kimondta:

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

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

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

b) Ha munkavállaló ennek ellenkezőjét nem bizonyítja, az objektív ok fennállását vélelmezni kell azokban a tevékenységi ágazatokban, amelyek – az ágazat vagy az ott végzett munka jellegénél fogva – erre alkalmasak [...].

[...]

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

Bármely fenti esetben az ellenkező bizonyítása a munkáltatót terheli.

(4) A határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat akkor kell »egymást követőnek« tekinteni, ha azokat ugyanaz a munkáltató és ugyanaz a munkavállaló kötötte azonos vagy összehasonlítható feltételekkel, és azok között nem telt el több mint húsz munkanap.

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

18 A 180/2004 elnöki rendelet hatálybalépését követően az említett 5. § szövegezése a következő:

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

amennyiben a meghosszabbítást a munkáltató vagy a vállalkozás formája, jellege vagy tevékenysége indokolja, illetve ha azt külön okok vagy különleges kényszerítő körülmények teszik indokolttá, feltéve hogy ezek a körülmények közvetlenül vagy közvetetten az érintett szerződésből következnek, például a munkavállaló ideiglenes helyettesítése, átmeneti munkák elvégzése, ideiglenes többletmunka, vagy ha a határozott időtartam az eligazítással vagy képzéssel függ össze, ha a szerződés meghosszabbításának célja a munkavállaló hasonló tevékenységbe való átirányítása, illetve konkrét munka vagy program elvégzése, valamint ha az egy konkrét eseményhez kötődik [...].

[...]

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

Az ellenkező bizonyítása valamennyi esetben a munkáltatót terheli.

(4) A határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat akkor kell »egymást követőnek« tekinteni, ha azokat ugyanaz a munkáltató és ugyanaz a munkavállaló kötötte azonos vagy összehasonlítható feltételekkel, és azok között nem telt el több mint negyvenöt – munka- vagy egyéb – nap.

Vállalatcsoport esetén az előző albekezdés alkalmazásában „ugyanazon munkáltató” alatt az említett vállalatcsoport vállalkozásait kell érteni.

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

- 19 Az igazgatási kérdések rendezésével és a személyzet kiválasztásával megbízott független hatóság létrehozásáról szóló 2190/1994 törvény (FEK A' 28/1994.3.3.) 21. §-a kimondja:

„(1) A közszolgálatok és a jogi személyek [...] idejű, illetve egyéb időszakos vagy ideiglenes szükségleteik kielégítésére az alábbi feltételekkel és eljárás alapján határozott idejű magánjogi munkaszerződéssel is alkalmazhatnak munkavállalókat.

(2) A (1) bekezdés szerinti munkavállalók tevékenységének időtartama egy összesen tizenkét hónapos időszak alatt nem haladhatja meg a nyolc hónapot. Amennyiben a munkavállalókat ideiglenesen veszik fel a hatályos rendelkezések alapján – távollévő munkavállalók vagy betöltetlen állások miatt felmerülő – sürgős szükségletek kielégítésére, ugyanazon személy esetén a tevékenység időtartama nem haladhatja meg a négy hónapot. Valamely szerződés meghosszabbítása vagy új szerződés megkötése ugyanabban az évben, illetve a határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítás semmis.”

- 20 Az 1999/70 irányelvet az állam és a tág értelemben vett közszektor személyi állományára vonatkozó görög jogszabályokba a határozott idejű szerződéssel a közszektorban foglalkoztatott alkalmazottakra vonatkozó rendelkezéseket előíró 164/2004 elnöki rendelet (FEK A' 134/2004.7.19.) ültette át. E rendelet 2004. július 19-én lépett hatályba.

- 21 Az említett elnöki rendelet 2. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„E rendelet rendelkezései a közszektor [...], valamint a helyi önkormányzati tulajdonban lévő vállalkozások határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkavi-

szony keretei között, illetve vállalkozói szerződéssel vagy bármely egyéb, alá-fölérendeltséget eredményező szerződéssel vagy munkaviszonyban foglalkoztatott személyi állományára alkalmazandóak.”

22 A 164/2004 elnöki rendelet 5. §-a különösen az alábbi rendelkezéseket írja elő:

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

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

[...]

(4) [...] semmilyen esetben sem lehetséges háromnál több egymást követő szerződés megkötése”.

23 A 164/2004 elnöki rendelet 11. §-a az alábbi átmeneti rendelkezéseket tartalmazza:

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

- a) az egymást követő szerződések jelen rendelet hatálybalépése előtti teljes időtartama a meghosszabbítások számától függetlenül legalább 24 hónap, vagy az eredeti szerződést a [jelen rendelet] 5. §-ának (1) bekezdése értelmében véve legalább háromszor hosszabbították meg, és az eredeti szerződéstől számított 24 hónapos időszak alatt a foglalkoztatás időtartama eléri legalább a 18 hónapot;
- b) az a) pontban foglalt tevékenységet annak teljes időszaka alatt az eredeti munkaszerződésben foglaltakkal azonos intézményben, azonos vagy hasonló minőségben és azonos vagy hasonló feltételekkel végezték [...];
- c) a szerződés tárgya az adott intézmény állandó és tartós szükségleteivel közvetlenül és szorosan összefüggő tevékenység, amely szükségleteket az intézmény felelőssége alá tartozó közérdek határoz meg;
- d) a tevékenységet a fenti értelemben vett teljes időtartam alatt teljes idejű vagy részmunkaidős rendszerben látták el, és az elvégzett feladatok azonosak vagy hasonlóak voltak az eredeti szerződésben foglaltakkal [...].

(4) E § rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak a közszektorban foglalkoztatott [...] és a helyi önkormányzati vállalkozásoknál alkalmazott munkavállalók [...].

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

[...]"

Az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 24 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróságnak megküldött iratokból következik, hogy az alapügy felperesei – szakmájuk szerint: mintavételi felelős, titkárnő, technikus és állatorvos – 2001 májusától kezdődően és 2002. július 10-e, vagyis azon határidő előtt, ameddig az 1999/70 irányelvet a görög jogrendszerbe át kellett volna ültetni, az ELOG-gal – amely az közszektorba tartozó, thesszaloniki székhelyű magánjogi jogi személy – több egymást követő, határozott idejű munkaszerződést kötöttek, amelyek közül a legutolsók 2003 júniusa és szeptembere között meghosszabbítás nélkül szűntek meg (a továbbiakban: szóban forgó szerződések). E szerződések mindegyikét – az eredetis és az azt követő szerződéseket is – 8 hónapos időtartamra kötötték, az egyes szerződések között pedig különböző időtartam telt el, melyek közül a legkevesebb 22 nap, a leghosszabb pedig 10 hónap és 26 nap volt. Az alapügy felpereseit minden esetben ugyanabban az állásban alkalmazták, mint amelyre vonatkozóan az eredeti szerződést is megkötötték. A 81/2003 elnöki rendelet hatálybalépésekor valamennyi érintett munkavállaló ilyen határozott idejű szerződéssel rendelkezett.

- 25 Munkaszerződésük meghosszabbítását követően az érdekeltek vagy munkanélküliek, vagy a bíróság ideiglenes intézkedése következtében ideiglenes jelleggel az ELOG alkalmazottai lettek.
- 26 Az alapügy felperesei ezt követően a Monomeles Protodikeio Thessalonikis-hez fordultak annak megállapítása iránt, hogy a szóban forgó szerződéseket a keretmegállapodás értelmében határozatlan idejűnek kell tekinteni. Ezzel kapcsolatban arra hivatkoznak, hogy a nemzeti szabályozás értelmében „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére rendszeres szolgáltatásokat nyújtottak az ELOG-nak, amelyek alapján az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések munkáltatójukkal való megkötése jogsértő volt, mivel semmilyen objektív ok nem indokolta a 2190/1994 törvény 21. §-ának (2) bekezdésében előírt azon tilalmat, hogy a szóban forgó munkaviszonyukat határozatlan idejű munkaszerződéssé alakítsák át.
- 27 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a szóban forgó szerződések ilyen átminősítése szükséges előfeltétele az alapügy felperesei által előadott egyéb kérelmekkel – így a továbbfoglalkoztatásukkal és elmaradt fizetésük kifizetésével – kapcsolatos határozat meghozatalának.
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság – mivel álláspontja szerint a keretmegállapodás 5. szakasza széles körű mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamok számára a belső jogukba történő átültetés során, és nem bír olyan kellően feltétel nélküli és pontos jelleggel, hogy közvetlen hatálya legyen – elsőként arra kíváncsi, hogy az 1999/70 irányelv késedelmes átültetése esetén a nemzeti jogot mely időponttól kell az irányelvvel összhangban értelmezni. Ezzel kapcsolatban több időpontot is felsorol, így az említett irányelvnek az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* történt közzétételét, amely azonos a hatálybalépés időpontjával, illetve megemlíti az irányelv átültetésére előírt határidő leteltének és a 81/2003 elnöki rendelet hatálybalépésének időpontját is.

- 29 A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően az „objektív okok” fogalmának a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti hatályát szeretné tisztázni – amely indokolhatja a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását, – figyelemmel a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (1) bekezdésének a) pontjára, amely különösen akkor teszi lehetővé a határozott idejű munkaszerződés korlátlan időre történő meghosszabbítását, ha azt törvényi vagy rendeleti rendelkezés írja elő.
- 30 A kérdést előterjesztő bíróság azt is kérdezi, hogy a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbításának – a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-a (3) és (4) bekezdésének együttesen rendelkezéseiből következő – feltételei megfelelnek-e az arányosság követelményének és az 1999/70 irányelv hatékony érvényesülése követelményének.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság végül – miután megállapította, hogy a gyakorlatban a 2190/1994 törvény 21. §-ának alkalmazása a határozott idejű magánjogi munkaszerződések megkötésének jogalapjaként annak ellenére, hogy e szerződések célja az „állandó és tartós” szükségletek kielégítése, visszaélést eredményez – azt kérdezi, hogy ilyen esetben az említett 21. § (2) bekezdésének utolsó mondatában foglalt, a határozott időre kötött szerződések határozatlan idejű szerződésre való átalakításának tilalma nem sérti-e a közösségi jog hatékony érvényesülését, és az megfelel-e a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontjában előírt célnak, vagyis az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának.
- 32 E körülmények alapján a Monomeles Protodikeio Thessalonikis felfüggesztette eljárását, és az alábbi, 2004. július 5-i határozatával módosított kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) A nemzeti bíróságnak

- (a) az irányelv hatálybalépésének időpontjától, vagy

- (b) az irányelv nemzeti jogba történő átültetésére rendelkezésre álló határidő eredménytelen elteltétől kezdődően, vagy

- (c) az irányelvet végrehajtó nemzeti intézkedések hatálybalépésétől kezdődően

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

- 2) A keretmegállapodás 5. szakasza 1. [pontjának] a) alpontját [...] úgy kell-e értelmezni, hogy – a végrehajtott munka természetével, típusával és jellemzőivel összefüggő vagy más hasonló okok mellett – kizárólag az az egyszerű tény, hogy az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések megkötését törvény vagy egyéb jogszabály írja elő, az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását vagy megkötését alátámasztó objektív oknak minősül?

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

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

- 4) Összeegyeztethető-e a közösségi jog hatékony érvényesülésének elvével és a keretmegállapodás 5. szakasza 1. és 2. [pontjának] együttes rendelkezéseivel a 2190/1994 görög törvény 21. §-ában foglalt, az egymást követő határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítására vonatkozó tilalom, ha e szerződéseket elvileg a munkaadó kivételes vagy szezonális szükségletei kielégítésére kötötték, valójában azonban állandó és tartós szükséglet kielégítésére szolgálnak?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

A Bírósághoz benyújtott észrevételek

- 33 A Bizottság az első kérdés elfogadhatatlanságára való kifejezett hivatkozás nélkül úgy véli, hogy annak relevanciája az alapügyben szereplő jogvita megoldásának szempontjából nem egyértelmű. Ezzel kapcsolatos kétségeit arra alapozza, hogy a szóban forgó szerződések csak a 81/2003 elnöki rendelet hatálybalépésekor szűntek meg, amelynek célja éppen az 1999/70 irányelvnek a görög jogrendbe való átültetése volt. Így a kérdést előterjesztő bíróság kérdésének – nevezetesen, hogy már az említett irányelv átültetésének időpontja előtt is köteles volt-e a nemzeti jogot azzal összhangban értelmezni – oka nem egyértelmű.
- 34 A görög kormány vitatja a második és harmadik kérdésnek az alapügy megoldására vonatkozó relevanciáját.
- 35 A görög kormány ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a – 180/2004 elnöki rendelettel módosított – 81/2003 elnöki rendelet 2. §-ának (1) bekezdéséből következően e rendelet rendelkezései csak a magánszektorban foglalkoztatott, munkáltatójukkal határozott idejű szerződést kötött munkavállalókra vonatkoznak.

- 36 Az állam és a tág értelemben vett közszektor személyi állományával kapcsolatban azonban az 1999/70 irányelv átültetését a 164/2004 elnöki rendelet valósította meg. Tekintettel tehát az e rendelet 11. §-ában foglalt átmeneti rendelkezésekre, ez rendezte az irányelv késedelmes átültetéséből eredő következményeket.
- 37 Az említett 11. § ugyanis előírta a közszektorban alkalmazottakkal 2002 júliusában – vagyis az 1999/70 irányelv átültetésére megadott végső határidő előtt – kötött, egymást követő munkaszerződések átalakítását, feltéve hogy e szerződések 2004. július 19-én, vagyis a 164/2004 elnöki rendelet hatálybalépésének napján még hatályosak, vagy e napot megelőző három hónapban szűntek meg.
- 38 Következésképpen a második és harmadik kérdés, amelyeket a 81/2003 elnöki rendelet rendelkezéseire hivatkozással tett fel a bíróság, a 164/2004 elnöki rendelet hatálybalépése miatt okafogyottá válik, mivel e két rendelet közül az első az alapügyben szereplő jogvitára nem alkalmazandó. Mindezen felül az alapügy 18 felperese közül kilencen teljesítették a 164/2004 elnöki rendelet 11. §-ában a munkaviszonyuk határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítására előírt feltételeket.

A Bíróság álláspontja

- 39 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikk értelmében, ha egy tagállam bírósága előtt az EK-Szerződés vagy a közösségi intézmények másodlagos jogi aktusainak értelmezésével kapcsolatos kérdés merül fel, és ez a bíróság úgy ítéli meg, hogy ítélete meghozatalához szükség van a kérdés eldöntésére, kérheti, illetve adott esetben köteles kérni a Bíróságot, hogy hozzon ebben a kérdésben döntést (lásd különösen a C-451/99. sz., Cura Anlagen ügyben 2002. március 21-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-3193. o.] 22. pontját és a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9981. o.] 33. pontját).

- 40 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az EK 234. cikkben szabályozott eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek során a Bíróság az utóbbiak részére az általuk eldöntendő jogvita megoldásához szükséges iránymutatást ad a közösségi jog értelmezésével kapcsolatban (lásd különösen a C-112/00. sz. Schmidberger-ügyben 2003. június 12-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-5659. o.] 30. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 41 Ezen együttműködés keretei között kizárólag a jogvitában eljáró, az alapügy tényállásáról egyedül közvetlen ismeretekkel rendelkező és a meghozandó bírói döntésért felelősséget vállaló nemzeti bíróságokra tartozik, hogy az egyes ügyek sajátos körülményeire figyelemmel mérlegeljék az előzetes döntésnek az ítélethozatalhoz való szükségességét, valamint a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések a közösségi jog értelmezését vetik fel, a Bíróság főszabályként köteles határozatot hozni (lásd különösen a fent hivatkozott Schmidberger-ügyben hozott ítélet 31. pontját és a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 34. és 35. pontját).
- 42 Mindazonáltal a Bíróság úgy véli, hogy feladata az, hogy saját hatásköre fennállásának vizsgálata végett megvizsgálja azokat a feltételeket, amelyek mellett a nemzeti bíróság elé terjesztette az ügyet. Az az együttműködési szellem, amelynek az előzetes döntéshozatalra utalás működését jellemeznie kell, megköveteli azt, hogy a nemzeti bíróság tekintettel legyen a Bíróságra bízott feladatra, amely nem más, mint a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulás, és nem pedig az általános vagy hipotetikus kérdésekkel kapcsolatos tanácsadó vélemények megfogalmazása (lásd különösen a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 36. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 43 E feladatra tekintettel a Bíróság úgy ítélte meg, hogy nincs hatásköre arra, hogy egy nemzeti bíróság előtt felmerült, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben döntsön akkor, ha a közösségi jog értelmezése semmilyen kapcsolatban sincs az alapeljárás tárgyát képező jogvita körülményeivel, illetve tárgyával (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 37. pontját).

- 44 Meg kell állapítani, hogy jelen ügyben az előterjesztő bíróság által feltett kérdések nem tartoznak nyilvánvalóan a fenti esetek valamelyikébe.
- 45 Elsőként az első kérdés relevanciájával kapcsolatban kifejtett bizottsági kételyeket illetően a kérdést előterjesztő bíróság által a Bírósághoz benyújtott iratokból következik, hogy az alapügy felperesei közül többen is az 1999/70 irányelv tagállami jogba való áttüzetésére előírt határidő, vagyis 2002. július 10-e – illetve az említett irányelv áttüzetésére rendszeren előírt határidő, 2001. július 10-e – előtt kötöttek az ELOG-gal 8 hónapos munkaszerződést. Az említett iratokból következik, hogy közülük egyesekkel mindössze 22 nappal a korábbi szerződés lejártát követően ugyanaz a munkáltató további határozott idejű munkaszerződést kötött.
- 46 Egyebekben, még ha fel is tételezzük, hogy a Görög Köztársaság tiszteletben tartotta az 1999/70 irányelv áttüzetésére előírt határidő 2002. július 10-ig történő érvényes meghosszabbításának lehetőségére vonatkozó előírásokat, az áttüzetés – mint azt a görög kormány maga is elismerte – mindenképpen késedelmesen történt, mivel az első végrehajtási intézkedés e tagállamban csak 2003 áprilisában lépett hatályba (lásd a jelen ítélet 13. és 14. pontját). Mindezen felül az első kérdést az azt előterjesztő bíróság nyilvánvalóan a nemzeti jogba való késedelmes áttüzetés figyelembevételével tette fel. A 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ában foglalt rendelkezések egyébként nem vonatkoznak az e rendelet hatálybalépése előtt kötött szerződésekre.
- 47 E körülmények alapján az alapügyben eljáró bíróság megalapozottan teheti fel azt a kérdést, hogy mely időponttól kezdődően kell egy tagállami bíróságnak valamely irányelvvvel összhangban értelmeznie nemzeti jogát, illetve hogy létezik-e ilyen kötelezettsége az irányelv hatálybalépését vagy adott esetben a tagállamoknak az áttüzetésre előírt határidő leteltét követően.

- 48 Ugyanakkor a nemzeti bíróságokra vonatkozó, összhangban álló értelmezés kötelezettségének terjedelmét csak akkor lehet hatékonyan vizsgálni, ha a feltett egyik vagy másik kérdésre a Bíróság által adott válasz alapján a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia a belső jogi norma közösségi joggal való összeegyeztethetőségét. Mindebből következően az első kérdést csak utolsóként érdemes megvizsgálni.
- 49 Másodsorban a második és harmadik kérdéssel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy annak eldöntése, hogy az alapügyben a 81/2003, 164/2004 és a 180/2004 elnöki rendelet közül melyik alkalmazandó az alapügy felpereseinek helyzetére, a kérdést előterjesztő bíróság előtt megvitatandó kérdés, amelyről kizárólag ez utóbbi hivatott határozni.
- 50 Egyebekben nem vitatott, hogy az alapügy felperesei közül nem részesülhet valamennyi, a 2004-ben a Görög Köztársaság által – konkrétan a közszektor vonatkozásában – elfogadott szabályozásban szereplő átmeneti rendelkezések előnyeiből.
- 51 A fenti megállapítások összességére tekintettel nem állítható alappal, hogy a jelen ügyben a Bíróságnak a kérdést előterjesztő bíróság által meghozandó határozat vonatkozásában irreleváns kérdésekről kellene határoznia.
- 52 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat és a nemzeti bíróság által a Bíróságnak megküldött iratok semmilyen olyan elemet nem tartalmaznak, amely kétségesé tenné az alapügy valós jellegét, illetve a bíróság által ezzel kapcsolatban tett azon megállapítást, hogy az általa tárgyalt jogvita eldöntéséhez előzetes döntés szükséges, hogy így a Bíróság által a feltett kérdésekre adott válasz figyelembevételével dönthesse el e jogvitát.

- 53 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést elfogadhatónak kell tekinteni.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

- 54 A feltett kérdések érdemi megválaszolásához elsőként meg kell állapítani, hogy az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandó.
- 55 E két jogi aktus rendelkezései semmilyen olyan utalást nem tartalmaznak, amelyből az következne, hogy azok hatálya a munkavállalóknak csak a magán szektorba tartozó munkáltatókkal kötött határozott idejű szerződéseire terjed ki.
- 56 Éppen ellenkezőleg – egyrészt –, amint az a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjából is következik, annak hatályát tágan határozták meg, az általában az „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Vagyis a „határozott időre alkalmazott munkavállalók”-nak a keretmegállapodás értelmében vett fogalmába – melyet 3. szakaszának 1. pontja határoz meg – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik.

- 57 Másrészt ugyanezen keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja – anélkül, hogy előírná az állami munkáltatóval kötött határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok kizárását – lehetővé teszi a tagállamok és/vagy a szociális partnerek számára, hogy kivegyék a keretmegállapodás hatálya alól a „szakképzési viszonyok [at] és szakmai képzési rendszerek”-et, valamint azokat a munkaszerződéseket és munkaviszonyokat, amelyek „meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre”.

A második kérdésről

- 58 Ez a kérdés az „objektív okok” fogalmának értelmezésére vonatkozik, amely a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében indokolhatja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását.
- 59 Ezzel kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság egészen pontosan azt kérdezi, hogy a 81/2003 elnöki rendelet eredeti változata 5. §-a (1) bekezdésének a) pontjában foglalt nemzeti szabályozás fényében ilyen objektív indoknak minősíthető-e az a pusztán tény, hogy a határozott idejű szerződés megkötését egy tagállam törvényi vagy rendeleti szabályozása írja elő.
- 60 Mivel az „objektív okok” fogalmát a keretmegállapodás nem határozza meg, annak értelmét és hatályát a keretmegállapodás célja, illetve az 5. szakasz 1. pontja a) alpontjának összefüggései alapján kell meghatározni (lásd e tekintetben a C-17/03. sz., VEMW és társai ügyben 2005. június 7-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-4983. o.] 41. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-323/03. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-2161. o.] 23. pontját).

- 61 Ezzel kapcsolatban a keretmegállapodás abból a feltevésből indul ki, hogy a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, elismerve egyúttal, hogy a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai (lásd a keretmegállapodás általános megállapításainak 6. és 8. pontját).
- 62 Következésképp a munkahely stabilitásának előnye fontos részét képezi a munkavállalók védelmének (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 64. pontját), ugyanakkor a határozott idejű munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek egyaránt meg a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek (lásd a keretmegállapodás általános észrevételei preambulumaának második bekezdését és 8. pontját).
- 63 Mindezek alapján a keretmegállapodás célja keretbe foglalni a munkaviszonyok ez utóbbi csoportjának egymást követő alkalmazását, ezért – mivel az a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges módja – a munkavállalók helyzetével való visszaélés elkerülése céljából bizonyos számú minimális védelmi rendelkezést ír elő.
- 64 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának célja kifejezetten „az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása”.
- 65 E célból az említett szakasz azt a kötelezettséget írja elő a tagállamoknak, hogy vezessenek be jogrendszerükbe egy vagy több, 1. pontjának a)–c) alpontjában előírt intézkedést, amennyiben az adott tagállamban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásával való visszaélések megakadályozására még nem léteznek ezzel egyenértékű hatékony jogi rendelkezések.

- 66 Az említett intézkedések között az 5. szakasz (1) bekezdésének a) pontja előírja az „ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokat”.
- 67 A keretmegállapodást aláíró felek ténylegesen úgy vélték, hogy az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására (lásd a keretmegállapodás általános észrevételeinek 7. pontját).
- 68 Tény, hogy a keretmegállapodás az általa szabályozott elvek és előírások alkalmazása részletes szabályainak meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízva annak biztosítása céljából, hogy azok megfeleljenek a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak, és hogy a konkrét helyzetekből adódó jellegzetességeket figyelembe vegyék (lásd a keretmegállapodás általános megállapításainak 10. pontját). Ha a tagállamoknak tehát ezzel kapcsolatban mérlegelési mozgásterük van, abból az is következik, hogy kötelesek gondoskodni a közösségi jogban előírt eredményről, amint azt az EK 249. cikk harmadik bekezdésén kívül az 1999/70 irányelv – (17) preambulumbekkezdésével együtt értelmezett – 2. cikkének (1) bekezdése is előírja.
- 69 E körülmények alapján az „objektív okok”-nak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott és konkrét és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának indoklására.
- 70 E körülmények adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására irányuló jogos törekvéseiből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték.

- 71 Ugyanakkor nem felel meg a fenti két pontban említett feltételeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződés alkalmazását.
- 72 Egy ilyen rendelkezés – amely teljes mértékben formális, és amely az adott tevékenység jellegzetességével kapcsolatos és gyakorlásának feltételire vonatkozó objektív tényezőkkal nem indokolja kellően pontosan az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket – tulajdonképpen valós veszélyt jelent az ilyen szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével.
- 73 Annak elismerése, hogy egy nemzeti rendelkezés jogilag teljes mértékben és egyéb pontosítás nélkül indokolhatja az egymást követő, határozott idejű szerződéseket, sértené a keretmegállapodás céljait, vagyis a munkavállalók védelmét munkahelyük bizonytalanságával szemben, és megfosztaná lényegétől azt az elvet, amely szerint a határozatlan idejű szerződések jelentik a munkaviszonyok általános formáját.
- 74 Egészen pontosan a határozott idejű munkaszerződés pusztán egyetlen általános törvényi vagy rendeleti rendelkezés alapján történő alkalmazása – anélkül, hogy annak köze lenne az adott tevékenység konkrét tartalmához – nem jelent olyan objektív és átlátható szempontokat, amelyek alapján ellenőrizni lehetne, hogy e szerződések meghosszabbítása ténylegesen valós szükségletnek tesz-e eleget, és alkalmas-e a megvalósítandó cél elérésére, és szükséges-e ehhez.
- 75 Következésképpen a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazása, amelyek egyedüli indoka, hogy azokat egy általános tagállami törvényi vagy rendeleti

rendelkezés írja elő. Ezzel ellentétben az „objektív okok”-nak az említett szakasz szerinti fogalma értelmében az efféle egyedi munkaviszonyok nemzeti szabályozásban előírt alkalmazását csak konkrét, a szóban forgó tevékenységre és gyakorlásának feltételeire vonatkozó különös elemek indokolhatják.

A harmadik kérdésről

- 76 Harmadik kérdésével – amely két, egymáshoz szorosan kapcsolódó részből áll, és emiatt azokat érdemes együtt megvizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság szeretne pontosabb meghatározást kapni a keretmegállapodás 5. szakaszának értelmében vett, „egymást követő”, határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony fogalmáról.
- 77 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolásából következik, hogy az említett kérdés lényegében a 81/2003 elnöki rendelet eredeti változata 5. §-ának (4) bekezdésében foglalt azon feltételre vonatkozik, amely szerint a határozott idejű munkaszerződéseket csak akkor lehet egymást követőnek tekinteni, ha azok között kevesebb mint 20 munkanap telt el.
- 78 Ezzel kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság egészen pontosan azt kérdezi, hogy az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között azonos, vagy hasonló munkakörülmények mellett fennálló munkaviszonyok egymást követő jellegének efféle korlátozott meghatározása nem alkalmas-e arra, hogy kétségbe vonja a keretmegállapodás hatékony érvényesülését, különösen mivel az említett körülmény szükséges előfeltétele annak, hogy a munkavállaló – ugyanezen elnöki rendelet 5. §-a (3) bekezdésének alkalmazásával – részesülhessen a több mint háromszor meghosszabbított, összesen két évet meghaladó határozott idejű munkaviszony határozatlan idejű szerződéssé való átalakításában.

- 79 E kérdés megválaszolásához emlékeztetni kell arra, hogy – 1. szakaszának b) pontjából és 5. szakaszának 1. pontjából következően – a keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására vonatkozó szabályozási keret létrehozása.
- 80 E célból a keretmegállapodás – különösen 5. szakasza 1. pontjának a)–c) pontjában – az említett visszaélések megakadályozására alkalmas különböző intézkedéseket sorol fel, amelyek közül a tagállamok legalább egyet kötelesek nemzeti szabályozásukban bevezetni.
- 81 Egyebekben az említett szakasz 2. pontja főszabály szerint a tagállamokra bízva azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat egymást követőnek, illetve határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni.
- 82 Ugyan a keretmegállapodás értelmében vett „egymást követő” és „határozatlan idejű” kifejezések alkalmazása pontos részletszabályainak meghatározását a nemzeti hatóságokra bízzák, amit a nemzeti szabályozás e tárgyban való sokszínűsége megőrzésének célja indokol; emlékeztetni kell azonban arra, hogy a tagállamoknak meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (lásd jelen ítélet 68. pontját). E mérlegelési mozgásteret a nemzeti hatóságok azonban nem gyakorolhatják úgy, hogy az visszaélést eredményezzen, vagy ellentétes legyen az említett céllal.
- 83 Ennek az értelmezésnek különösen a munkaviszonyok egymást követő jellegének kulcsfogalmával kapcsolatban van jelentősége, mivel az a keretmegállapodás végrehajtására irányuló nemzeti rendelkezések hatályának meghatározásakor döntő jelentőséggel bír.

- 84 E tekintetben meg kell tehát állapítani, hogy a keretmegállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését sértőnek kell tekinteni azt a nemzeti rendelkezést, amely szerint csak azokat a határozott idejű munkaszerződéseket lehet egymást követőnek tekinteni, amelyek között legfeljebb 20 munkanap telt el.
- 85 Tulajdonképpen – mint azt a kérdést előterjesztő bíróság, a Bizottság, illetve indítványának 67–69. pontjában a főtanácsnok is kifejtette – az egymás utáni munkaszerződések egymást követő jellegének efféle merev és korlátozott meghatározása lehetővé tenné a munkavállalók éveken át való bizonytalan alkalmazását, mivel a gyakorlatban a munkavállalónak az esetek többségében nem lenne más választása, minthogy mindig elfogadja a munkáltatójával kötött szerződések közötti 20 napos megszakításokat.
- 86 Egyebekben az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás eredményeként fennáll annak veszélye, hogy – az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás által elérni kívánt célok lényegét jelentős mértékben kiüresítve – nemcsak jelentős számú határozott idejű munkaviszonyt zár ki az azok által célzott védelem nyújtotta előnyökből, hanem lehetővé teszi, hogy e viszonyokat a munkáltatók visszaélés-szerűen alkalmazzák.
- 87 Az alapügyben egy ilyen szabályozás még sokkal komolyabb következményekkel is járhat a munkavállalókra nézve, mivel gyakorlatilag alkalmazhatatlanná teszi a görög hatóságok által kifejezetten a keretmegállapodás 5. szakaszának végrehajtására elfogadott azon nemzeti intézkedést, amelynek értelmében bizonyos határozott idejű munkaszerződések esetén vélelmezni kell, hogy azokat határozatlan időre kötötték, amennyiben azok – többek között – a 81/2003 elnöki rendelet értelmében egymást követő jelleggel bírnak.

88 Az is elegendő lenne tehát ahhoz, hogy automatikusan megakadályozza az egymást követő szerződések stabil munkaviszonnyá való átalakítását, ha a munkavállaló a határozott ideig tartó munkaszerződés lejártakor mindössze 21 munkanap kivárását követően kötne ugyanolyan munkaszerződést, függetlenül mind az érintett munkavállaló által ugyanazon állásban eltöltött évek számától, mind attól a körülménytől, hogy az említett szerződések nem határozott idejű, hanem éppenséggel „állandó és tartós” szükségletekre irányulnak. E körülmények alapján kétségesse válik a munkavállalók védelme a határozott idejű munkaszerződésekkel való visszaélés ellen, amely pedig a keretmegállapodás 5. szakaszának célja.

89 A fenti megállapításokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló azon nemzeti szabályozás, amelynek értelmében csak azok a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok tekinthetők az említett szakasz értelmében véve „egymást követő”-nek, amelyek között nem telik el több mint 20 munkanap.

A negyedik kérdéstről

90 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodást úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a közszektorban tiltja a munkáltatók „állandó és tartós” szükségleteinek kielégítésére vonatkozóan kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását.

- 91 Ezzel kapcsolatban elsőként meg kell állapítani, hogy a keretmegállapodás nem ír elő olyan általános kötelezettséget, amelynek értelmében a tagállamoknak elő kellene írniuk a határozott idejű szerződések határozatlanná való átalakítását, és azokat a konkrét feltételeket sem írja elő, amelyek alapján a tagállamok ehhez folyamodhatnának.
- 92 Ugyanakkor a keretmegállapodás előírja a tagállamoknak, hogy vezessenek be jogrendszerükbe az 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában előírt intézkedések közül legalább egyet, amelyek célja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések hatékony megakadályozása.
- 93 A tagállamok az EK 249. cikk harmadik bekezdésében részükre biztosított szabadság alapján az irányelvek hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében – tekintettel azok céljára – kötelesek megválasztani az ehhez legmegfelelőbb formát és eszközöket (lásd a 48/75. sz. Royer-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet [EBHT 1976., 497. o.] 75. pontját, a C-58/95., C-75/95., C-112/95., C-119/95., C-123/95., C-135/95., C-140/95., C-141/95., C-154/95. és C-157/95. sz., Gallotti és társai egyesített ügyekben 1996. szeptember 12-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-4345. o.] 14. pontját).
- 94 Ennek megfelelően, amikor – mint jelen esetben is – a közösségi jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni az ilyen helyzetnek megfelelő intézkedéseket, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és elrettentőnek is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését.
- 95 Annak ellenére, hogy e normák végrehajtásának részletes szabályai a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, nem lehetnek kedvezőtlenebbek a hasonló belső jellegű esetekre vonatkozókhöz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül

nehézzé a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (lásd különösen a C-312/93. sz. Peterbroeck-ügyben 1995. december 14-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4599. o.] 12. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

- 96 Másodsorban – egészen pontosan a negyedik kérdés feltevésének összefüggéseivel kapcsolatban – az alábbi megállapításokat kell tenni.
- 97 Először is a kérdést előterjesztő bíróság által a Bírósághoz benyújtott iratokból következik, hogy mivel a görög törvényhozó úgy döntött, hogy a keretmegállapodás átültetésére hozott intézkedésként bizonyos feltételek között előírja a határozott idejű szerződések határozatlanná való átalakítását (lásd a 81/2003 elnöki rendelet 5. §-ának (3) bekezdését), e szabályozás hatálya a 180/2004 elnöki rendelet 1. §-a értelmében csak a magánszektorban foglalkoztatott munkavállalók határozott idejű szerződéseire lett korlátozva.
- 98 A közszektorral kapcsolatban azonban a 2190/1994 törvény 21. §-ának (2) bekezdése általános jelleggel és érvénytelenség terhe mellett tiltja az említett § (1) bekezdésében említett határozott idejű munkaszerződések határozatlanná való átalakítását.
- 99 Mindezen felül az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy a gyakorlatban fennáll a veszélye, hogy céljától eltérően alkalmazzák a 2190/1994 törvény 21. §-át, mivel ahelyett, hogy a határozott idejű szerződések megkötését alapvetően csak átmeneti szükségletek kielégítésére korlátoznák, úgy tűnik e szerződések megkötését „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére is felhasználják. Határozatának indokolásában a kérdést előterjesztő bíróság az alapügyben többek között már megállapította, hogy a valójában „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére irányuló, határozott idejű munkaszerződéseknek az említett 21. § alapján történő megkötése a keretmegállapodás értelmében visszaélésszerűnek

minősül. E bíróság tehát csak arra a kérdésre szorítkozik, hogy ilyen esetben az említett rendelkezésben foglalt, a határozott idejű szerződések határozatlan idejűvé alakítására vonatkozó általános tilalom sérti-e a keretmegállapodás célját és hatékony érvényesülését.

- 100 Végül a Bíróság előtt nem állították, hogy a közszektorban – legalább a 164/2004 elnöki rendelet hatálybalépéséig – létezett a görög jogban egy olyan intézkedés, amelynek célja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel való visszaélés elkerülése és megfelelő módon történő szankcionálása.
- 101 Mint az jelen ítélet 91–95. pontjában már kifejtésre került, a keretmegállapodás nem ír elő olyan általános kötelezettséget, amelynek értelmében a tagállamoknak elő kellene írniuk a határozott idejű szerződések határozatlanná való átalakítását, azonban az 5. szakasz 1. pontja – az egymást követő, határozott idejű szerződésekkel való visszaélés megakadályozása céljából – előírja az e rendelkezésben foglalt intézkedések legalább egyikének tényleges és kötelező érvényű elfogadását, amennyiben a nemzeti jog még nem tartalmaz ezzel egyenértékű intézkedéseket.
- 102 Egyebekben, ha mégis ilyen jogellenes használatra került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmét biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti a közösségi jog megsértéséből származó következményeket. Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében a tagállamok „megteszik az [említett] irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket”.
- 103 Nem a Bíróság feladata határozni a belső jog értelmezése kérdésében, mivel ez kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, amely jelen esetben köteles megállapítani, hogy a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései megfelelnek-e az előző pontban felsorolt követelményeknek.

- 104 Amennyiben az említett bíróság azt állapítaná meg, hogy nem ez a helyzet, akkor ki kell mondania, hogy a keretmegállapodással ellentétes az említett nemzeti szabályozás alkalmazása.
- 105 Mindebből következően a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az alapügyben szereplő körülmények esetén a keretmegállapodást a következőképpen kell értelmezni:

amennyiben az érintett tagállam belső jogrendje az adott ágazatban nem tartalmaz az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélészerű használatának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására egyéb intézkedést, a keretmegállapodással ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amely a közszektorban általános jelleggel tiltja a munkáltatók „állandó és tartós” szükségleteinek kielégítésére vonatkozóan kötött – és jogellenesnek tekintendő – egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását.

Az első kérdésről

- 106 A kérdést előterjesztő bíróság által feltett, fenti három kérdésre adott válaszra tekintettel – amelyből következően az alapügyben szereplő körülmények között e bíróság adott esetben vizsgálhatja a vonatkozó nemzeti jogszabályi rendelkezéseknek az 1999/70 irányelvnek és a keretmegállapodásnak való megfelelést – az első kérdésről is határozni kell.
- 107 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból is következően e kérdés lényegében annak meghatározására irányul, hogy – amennyiben egy irányelvet késedelmesen ültettek át az adott tagállam jogrendjébe, és az abban foglalt releváns rendelkezéseknek nincs közvetlen hatályuk – mely időponttól kötelesek belső jogszabályukat e rendelkezésekkel összhangban értelmezni. A kérdést előterjesztő bíróság ezzel

kapcsolatban különösen azt kérdezi, hogy a szóban forgó irányelvnek az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* történő közzétételének időpontja – amely azonos azzal, amikortól az irányelv a címzett tagállamok tekintetében hatályba lépett –, vagy az irányelv átültetésére előírt határidő leteltének, illetve az irányelv átültetése céljából elfogadott nemzeti rendelkezések hatálybalépésének időpontja-e a releváns.

- 108 Emlékeztetni kell arra, hogy a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróság köteles a nemzeti jogot úgy értelmezni, hogy az irányelv eredményének eléréséhez az EK-Szerződés 249. cikke harmadik albekezdésének megfelelően a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi a szóban forgó irányelv szövegét és célját (lásd különösen a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 113. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot). Az összhangban álló értelmezésre vonatkozó ezen kötelezettség a nemzeti jog minden olyan rendelkezésére vonatkozik, amelyet akár az adott irányelv előtt, akár azt követően fogadtak el (lásd különösen a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-4135. o.] 8. pontját és a fent hivatkozott, Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 115. pontját).
- 109 A nemzeti jog összhangban álló értelmezésének követelménye a Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a tagállami bíróságnak, hogy az előtte folyó ügyben hozott határozata során hatáskörének megfelelően biztosítsa a közösségi jog hatékony érvényesülését (lásd különösen a fent hivatkozott, Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 114. pontját).
- 110 Általános jogelvek, különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, miszerint nemzeti joga irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (lásd ebben az értelemben a C-105/03. sz. Pupino-ügyben 2005. június 16-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-5285. o.] 44. és 47. pontját).

- 111 Az összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent, 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 (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 115., 116., 118. és 119. pontját).
- 112 Ugyanakkor abban az esetben, ha az irányelv által előírt eredmény nem érhető el értelmezés útján, emlékeztetni kell arra, hogy 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.) 39. pontja alapján a közösségi jog arra kötelezi a tagállamokat, hogy megtérítsék a magánszemélyeknek az irányelv átültetésének elmaradásával okozott károkat, feltéve hogy három feltétel teljesül. Először is szükséges, hogy az irányelv célja a magánszemélyek jogokkal történő felruházása legyen. Emellett szükséges, hogy e jogok tartalmát az irányelv rendelkezései alapján meg lehessen határozni. Végül okozati összefüggésnek kell fennállnia a kötelezettség tagállam általi megsértése és az elszenvedett kár között (lásd e tekintetben a C-91/92. sz., Faccini Dori ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3325. o.] 27. pontját).
- 113 Annak pontosabb meghatározása érdekében, hogy mely időponttól kezdve kötelesek a nemzeti bíróságok alkalmazni az összhangban álló értelmezés elvét, ki kell emelni, hogy ezt – az EK 10. cikk második bekezdése és az EK 249. cikk harmadik bekezdése, valamint maga az említett irányelv alapján fennálló – kötelezettséget elsősorban arra az esetre írták elő, ha egy irányelv rendelkezésének nincs közvetlen hatálya, mivel a vonatkozó rendelkezés nem kellően egyértelmű, pontos és feltétel nélküli ahhoz, hogy ilyen hatálya legyen, illetve ha a jogvita kizárólag magánszemélyek között merült fel.
- 114 Mindehhez hozzá kell tenni, hogy az irányelv átültetésére előírt határidő letelte előtt nem kifogásolható, hogy a tagállamok még nem fogadták el az irányelv nemzeti jogba történő átültetéséhez szükséges intézkedéseket (lásd a C-129/96. sz., Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-7411. o.] 43. pontját).

- 115 Mindebből következően az irányelv késedelmes átültetése esetén csak az irányelv átültetésére előírt határidőt követően merül fel a nemzeti bíróságok azon kötelezettsége, hogy a nemzeti jogot az irányelvvel összhangban értelmezzék.
- 116 A fenti megállapításokból szükségszerűen az következik, hogy egy irányelv késedelmes átültetése esetén nem – a kérdést előterjesztő bíróság első kérdésének a) pontjában említett – az az időpont a releváns szempont, amikor az irányelv átültetésére hozott nemzeti intézkedések az érintett tagállamban ténylegesen hatályba lépnek. Ez a megoldás súlyosan sértené a közösségi jog teljes érvényesülését, valamint annak az – elsősorban irányelvekkel történő – egységes alkalmazását.
- 117 Egyebekben – tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés a) pontjában említett időpontra és annak érdekében, hogy a kérdésre átfogó választ adjunk – meg kell állapítani, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következően a tagállamokra vonatkozó azon kötelezettség, hogy – az EK 10. cikk második bekezdése és az EK 249. cikk harmadik bekezdése, valamint maga az irányelv alapján – minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy elérjék az irányelvben előírt célokat, a tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve – a hatáskörük keretein belül – a bírói hatáskörrel rendelkező hatóságokat is (lásd különösen a fent hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 40. pontját és a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 110. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 118 Ugyanakkor – az EK 254. cikk (1) bekezdésével összhangban – az irányelveket kihirdetik az *Európai Unió Hivatalos Lapjában*, azok ebben az esetben a bennük megjelölt napon, ennek hiányában a kihirdetésüket követő huszadik napon lépnek hatályba, vagy pedig – az említett cikk (3) bekezdése értelmében – értesítik róla a címzetteket, és így az értesítéssel lépnek hatályba.
- 119 A fentiekből következik, hogy egy irányelv akkor fejt ki joghatást a címzett tagállammal – és ebből következően valamennyi nemzeti hatósággal – szemben ha azt kihirdetik, vagy róla értesítés történt.

- 120 Jelen esetben az 1999/70 irányelv 3. cikke kimondja, hogy az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetés napján – vagyis 1999. július 10-én – lép hatályba.
- 121 A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az EK 10. cikk második bekezdésének és az EK 249. cikk harmadik bekezdésének együttes alkalmazásából és magából az említett irányelvből következően a tagállamoknak az átültetésre előírt határidőn belül tartózkodniuk kell az olyan jellegű intézkedések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztetnék a szóban forgó irányelv által meghatározott célt (a fent hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 45. pontja, a C-14/02. sz. ATRAL-ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-4431. o.] 58. pontja és a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 67. pontja). Ezzel kapcsolatban nincs jelentősége annak, hogy a nemzeti jog szóban forgó szabályának, amelyet az érintett irányelv hatálybalépése után fogadtak el, célja-e az utóbbi átültetése, vagy sem (lásd a fent hivatkozott ATRAL-ügyben hozott ítélet 59. pontját és a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 68. pontját).
- 122 Tekintettel arra, hogy a tagállamok valamennyi hatóságának kötelessége a közösségi jog teljes érvényesülésének biztosítása (lásd a fent hivatkozott Francovich és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 32. pontját, a C-453/00. sz., Kühne & Heitz ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-837. o.] 20. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 111. pontját), az előző pontban említett tartózkodási kötelezettség a nemzeti bíróságokra ugyanígy vonatkozik.
- 123 Mindebből következően az irányelv hatálybalépésének napjától kezdve a tagállami bíróságok a lehető legteljesebb mértékben kötelesek tartózkodni a belső jog olyan értelmezésétől, amely az irányelv átültetésére előírt határidő leteltét követően jelentősen veszélyeztetheti az említett irányelv által elérni kívánt eredmény megvalósítását.
- 124 A fenti megállapításokra tekintettel az első kérdésre a következő választ kell adni:

Egy irányelvnek az érintett tagállam nemzeti jogába való késedelmes átültetése és az irányelv vonatkozó rendelkezései közvetlen hatályának hiánya esetén a nemzeti

bíróságok – az átültetésre előírt határidő leteltét követően – kötelesek a belső jogot a lehető legteljesebb mértékben úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékben figyelembe veszik annak szövegét és célját, előnyben részesítve a nemzeti jogszabályok irányelv céljának leginkább megfelelő értelmezését, hogy az említett irányelv rendelkezéseinek megfelelő eredményre jussanak.

A költségekről

- ¹²⁵ Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazása, amelyek egyedüli indoka, hogy azokat egy általános tagállami törvényi vagy rendeleti rendelkezés írja elő. Ezzel ellentétben az „objektív okok”-nak az említett szakasz szerinti fogalma értelmében az efféle egyedi munkaviszonyok nemzeti szabályozásban előírt alkalmazását csak konkrét, a szóban forgó tevékenységre és gyakorlásának feltételeire vonatkozó különös elemek indokolhatják.

- 2) A határozott ideig tartó munkavégzéséről szóló keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló azon nemzeti szabályozás, amelynek értelmében csak azok a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok tekintendők az említett szakasz értelmében véve „egymást követő”-nek, amelyek között nem telik el több mint 20 munkanap.

- 3) Az alapügyben szereplő körülmények esetén a határozott ideig tartó munkavégzéséről szóló keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az érintett tagállam belső jogrendje az adott ágazatban nem tartalmaz az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélészerű használatának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására egyéb intézkedést, a keretmegállapodással ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amely a közsférában általános jelleggel tiltja a munkáltatók „állandó és tartós” szükségleteinek kielégítésére vonatkozóan kötött – és jogellenesnek tekintendő –, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását.

- 4) Egy irányelvnek az érintett tagállam nemzeti jogába való késedelmes átültetése és az irányelv vonatkozó rendelkezései közvetlen hatályának hiánya esetén a nemzeti bíróságok – az átültetésre előírt határidő leteltét követően – kötelesek a belső jogot a lehető legteljesebb mértékben úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékben figyelembe veszik annak szövegét és célját, előnyben részesítve a nemzeti jogszabályok irányelv céljának leginkább megfelelő értelmezését, hogy az említett irányelv rendelkezéseinek megfelelő eredményre jussanak.

Aláírások