

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2008. december 18.*

A C-306/07. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Højesteret (Dánia) a Bírósághoz 2007. július 3-án érkezett, 2007. június 29-i határozatával terjesztett elő az előtte

Ruben Andersen

és

a **Kommunernes Landsforening**, a Slagelse község (korábban: Skælskør község) megbízottjaként eljárva,

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits és J.-J. Kasel (előadó) bírák,

* Az eljárás nyelve: dán.

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2008. május 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- R. Andersen képviselőében H. Nielsen és P. Olsen advokater,
- a Slagelse község (korábban: Skælskør község) megbízottjaként eljáró Kommunes Landsforening képviselőében J. Mosbek és J. Vinding advokater,
- a dán kormány képviselőében J. Bering Liisberg, meghatalmazotti minőségben,
- az olasz kormány képviselőében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője: W. Ferrante avvocato dello Stato,

- a svéd kormány képviselőjében A. Falk, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Községek Bizottsága képviselőjében J. Enegren és S. Schønberg, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. június 19-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- ¹ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv (HL L 288., 32. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 3. o.) 8. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

- ² E kérelmet az R. Andersen és korábbi munkáltatója, a Slagelse község (korábban: Skælskør község) megbízottjaként eljáró Kommunernes Landsforening (dán községek

országos szövetsége) között folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, melynek tárgya a dán községeknél betöltött állásokra irányadó kollektív szerződés R. Andersenre való alkalmazása.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 91/533 irányelv második preambulumbekzdése kimondja:

„mivel néhány tagállam [...] szükségesnek tekintette a munkaviszonyok szabályozása terén formai követelmények bevezetését; mivel e rendelkezéseket azzal a céllal hozták meg, hogy a munkavállalók számára megfelelőbb védelmet biztosítsanak jogaik esetleges sérelme esetére, és hogy a munkaerőpiac áttekinthetőbbé váljon”.

- 4 Az említett irányelv hetedik preambulumbekkezdése értelmében:

„mivel közösségi szinten általános követelményként kell meghatározni, hogy valamennyi munkavállaló a munkaszerződése, illetve a munkaviszonya alapvető elemeiről tájékoztató okiratot kapjon”.

- 5 Ugyanezen irányelv tizenegyedik, tizenkettedik és tizenharmadik preambulumbekkezdése ekként fogalmaz:

„mivel a munkavállalók okiratszerzéshez fűződő érdekének védelmében a munkaszerződés vagy a munkaviszony alapvető feltételeinek változásáról a munkavállalókat írásban kell tájékoztatni;

mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók az ezen irányelvből származó jogukat érvényesíthessék;

mivel a tagállamoknak olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket kell elfogadniuk, amelyek az irányelv betartásához, illetve annak biztosításához szükségesek, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket”.

6 A 91/533 irányelvnek „Az irányelv hatálya” elnevezésű 1. cikke előírja:

„1. Ezt az irányelvet kell minden olyan munkavállaló esetében alkalmazni, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg, és/vagy amelyre egy tagállamban hatályos jogszabály az irányadó.

2. A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy ezt az irányelvet nem kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek:

a) – amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, és/vagy

– amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát; vagy

- b) amely alkalmi és/vagy sajátos természetű, feltéve, hogy ezekben az esetekben objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák.”

7 Az említett irányelv „Tájékoztatási kötelezettség” elnevezésű 2. cikke értelmében:

„1. A munkaadó értesíti azt a munkavállalót, akire ezen irányelv hatálya kiterjed (a továbbiakban: »a munkavállaló«), a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető feltételeiről.

2. Az (1) bekezdésben említett értesítés [helyesen: legalább] a következő adatokat tartalmazza:

[...]

- d) munkaszerződés hatálybalépésének vagy a munkaviszony kezdetének időpontja;
- e) ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében a munkaviszony várható időtartama;

- f) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;
- g) a munkaadó és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartama a munkaszerződés, illetve a munkaviszony felbontásakor, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;

[...]

3. Szükség esetén a (2) bekezdés f), g), h) és i) pontjában említett tájékoztatás megadható az érintett adatokra irányadó törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre vagy a kollektív szerződésekre történő hivatkozással.”

8 Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„A [91/533 irányelv] 2. cikk[ének] (2) bekezdésében említett tájékoztatást a munkaviszony kezdetét követő legfeljebb két hónapon belül a következő okiratokban kell átadni a munkavállalónak:

- a) írásba foglalt munkaszerződésben; és/vagy

b) kinevezési okmányban; és/vagy

c) egy vagy több egyéb írásos okiratban, amely okiratok közül legalább egynek tartalmaznia kell a 2. cikk (2) bekezdésének a), b), c), d), h) és i) pontjában említett adatokat.”

9 A 91/533 irányelv 3. cikkének (2) és (3) bekezdése előírja:

„(2) Ha az (1) bekezdésben említett okiratok közül egyet sem adnak át a munkavállalónak az előírt időszakon belül, a munkaadó a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb két hónapon belül köteles egy általa aláírt olyan nyilatkozatot átadni a munkavállalónak, amely tartalmazza legalább a 2. cikk (2) bekezdésében foglalt adatokat.

Ha az (1) bekezdésben említett okirat(ok) csak az előírt adatok egy részét tartalmazza (tartalmazzák), az e bekezdés első albekezdésében említett írásos nyilatkozatnak tartalmaznia kell a hiányzó adatokat.

(3) Ha a munkaszerződés, illetve a munkaviszony a munka megkezdésétől [helyesen: a munkaviszony kezdetétől] számított két hónapos időszakon belül ér véget, a 2. cikkben és az e cikkben előírt adatokat legkésőbb ezen időszak végére kell a munkavállaló rendelkezésére bocsátani.”

10 Az említett irányelv „A jogok védelme” elnevezésű 8. cikke szerint:

„1. A tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy minden olyan alkalmazott, aki meglátása szerint az ezen irányelvben előírt kötelezettségek elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

2. A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben említett jogorvoslati lehetőségek csak azután vehetők igénybe, hogy a munkavállaló a munkaadónak értesítést küldött [helyesen: a munkavállaló a munkaadót felszólította], és erre a munkaadó tizenöt napon belül nem adott választ.

Az előzetes értesítés [helyesen: felszólítás] előírása nem követelhető meg [külföldi munkavégzés esetében], sem az ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók, sem pedig a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében.”

11 A 91/533 irányelv 9. cikke (1) bekezdésének megfelelően a tagállamok kötelesek voltak hatályba léptetni azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek legkésőbb 1993. június 30-tól megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek az említett időpontig a szükséges

rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos garantálásához szükséges lépéseket.

A nemzeti szabályozás

- 12 A 91/533 irányelv dán jogba történő átültetéséről egyrészt a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 1994. május 11-i 385. sz. törvény (a továbbiakban: a munkaviszony-igazolásokról szóló törvény), másrészt kollektív szerződések, köztük a területi tanácsok szövetsége (Amtsråtsforeningen), az önkormányzatok országos szövetsége (Kommunernes Landsforening), Koppenhága és Frederiksberg önkormányzatai, valamint községi tisztviselők és szerződéses alkalmazottak szakszervezete (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) között létrejött, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (kinevezési okmány) szóló 1993. június 9-i kollektív szerződés (a továbbiakban: KTO-szerződés) gondoskodott.

A munkaviszony-igazolásokról szóló törvény

- 13 A munkaviszony-igazolásokról szóló törvény 1. cikkének (3) bekezdése értelmében e törvény „nem alkalmazandó, amennyiben a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségére kollektív szerződés vonatkozik, és amennyiben e szerződés olyan szabályokat tartalmaz, amelyek legalább megfelelnek a 91/553 irányelv rendelkezéseinek”.

- 14 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy a munkaviszony-igazolásokról szóló törvény a munkaadót a munkavállalóval szemben terhelő tájékoztatási kötelezettség megszegése esetén a munkavállalót megillető jogorvoslathoz való jog gyakorlását nem köti ahhoz a feltételhez, hogy e munkavállaló felszólítsa a munkáltatót arra, hogy tizenöt napon belül küldje meg részére a 91/533 irányelv követelményeinek megfelelő kinevezési okmányt.

A KTO-szerződés

- 15 Ahogyan az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, a dán községek az összes munkavállalójukra nézve alkalmazzák a KTO-szerződés rendelkezéseit, akár tagjai szakszervezetnek, akár nem.
- 16 A KTO-szerződésnek megfelelően, ha valamely község nem állított ki kinevezési okmányt, vagy az hibákat tartalmaz, és a munkavállaló felhívja a figyelmét e hiányosságra vagy ezekre a hibákra, e község tizenöt napon belül kiadhat ilyen okmányt, vagy kijavíthatja a hibákat. Ha a munkaadó e határidőn belül nem ad választ, a munkavállaló az őt megillető jogok érvényesítése céljából bírósághoz fordulhat. A jogorvoslathoz való jog a KTO-szerződés alapján egyformán gyakorolható, függetlenül attól, hogy a munkavállaló szakszervezeti tag, vagy sem, továbbá e jogot mindkét esetben gyakorolhatják a munkavállalói szervezetek is.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 17 Az 1999 és 2001 közötti időszakban Skælskør község öt alkalommal kötött R. Andersennel szakmai újrabeilleszkedési szerződést a hatályos dán szociálpolitikai törvény értelmében. E szerződések megkötése szociális intézkedésként történt, és a szerződések olyan feladatok ellátására irányultak, amelyeket nem lehetett hagyományos munkaszerződés keretében elvégezni. Az ilyen szerződés alapján foglalkoztatott személyekre a munkavállalókra alkalmazandó szabályok vonatkoznak, leszámítva a fizetett szabadságra, a megbetegedés vagy gyermek születése esetén járó napidíjakra és a képzési díjak munkáltató általi visszatérítésére irányadó rendelkezéseket.
- 18 Az említett szerződéseket 1–12 hónapos időtartamra kötötték. Valójában azonban R. Andersen távolléte miatt e szerződések egy hónapnál rövidebb időtartamra szóltak.
- 19 R. Andersen minden egyes említett szerződés esetében olyan kinevezési okmányt kapott, amely nem felelt meg a 91/533 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében foglalt követelményeknek. Az iratokból kiderül, hogy miután R. Andersen ezt jelezte a munkaadójának, ez utóbbi pedig tizenöt napon belül megküldte neki az említett követelményeknek minden tekintetben megfelelő új kinevezési okmányokat.
- 20 R. Andersen úgy vélte, hogy mivel egyetlen szakszervezetnek sem tagja, ezért a KTO-szerződés rendelkezései reá nézve nem alkalmazandók, így a nemzeti bíróság előtt indított, kártérítés iránti keresetét a munkaviszony-igazolásokról szóló törvényre alapozta, amely kártérítést ír elő a munkavállaló javára, ha a munkaadó nem teljesíti a munkavállaló tájékoztatására vonatkozó kötelezettségét. Mivel az első fokon eljáró bíróság elutasította e keresetet, R. Andersen a kérdést előterjesztő bíróság előtt megtámadta ezt az ítéletet.

- 21 Mivel véleménye szerint az alapügy megoldása a 91/533 irányelv 8. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezésétől függ, és e rendelkezések pontos értelmezése felől kétségei támadtak, a Højesteret az eljárás felfüggesztéséről határozott, és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

- „1) A [...] 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy ezen irányelv rendelkezéseinek átültetésére irányuló kollektív szerződés nem alkalmazható olyan munkavállalóra, aki nem tagja az említett szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem?
- 2) Amennyiben az első kérdésre adott válasz nemleges, ezen irányelv 8. cikke (2) bekezdésének [második albekezdésében] szereplő »a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók« fordulatot úgy kell-e értelmezni, hogy valamely kollektív szerződésnek a munkaadó előzetes felszólítását előíró rendelkezései nem vonatkoznak az olyan munkavállalóra, aki nem tagja az említett szerződést aláíró szervezetek egyikének sem?
- 3) Az irányelv 8. cikke (2) bekezdésének [második albekezdésében] az »ideiglenes munkaszerződés«, és az »ideiglenes munkaviszony« kifejezések rövid időtartamú foglalkoztatásra utalnak vagy a korlátozott időtartamú munkaviszony minden formájára? Az első esetben milyen szempontok alapján kell valamely munkaviszonyt ideiglenesnek (rövid időtartamúnak) tekinteni?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 22 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az ezen irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba történő átültetését biztosító kollektív szerződés akkor is alkalmazandó a munkavállalóra, ha az nem tagja az említett kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem.
- 23 Mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének szövege alapján e kérdésre nem adható hasznos válasz.
- 24 Ezzel szemben a 91/533 irányelv – az irányelv tizenharmadik preambulumbekkezdésének fényében értelmezett – 9. cikkének (1) bekezdéséből egyértelműen kiderül, hogy a tagállamok a szociális partnerekre bízhatják az említett irányelv átültetéséhez szükséges rendelkezések bevezetését, mivel a tagállamoknak folyamatosan biztosítaniuk kell az ezen irányelvben előírt eredményeket.
- 25 Hozzá kell tenni, hogy az említett irányelvvel a tagállamok számára biztosított ezen lehetőség összhangban áll a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a tagállamoknak lehetősége van arra, hogy elsősorban a szociális partnerekre bizzák azon

szociálpolitikai célok megvalósítását, amelyeket az e területre vonatkozó irányelv meghatároz (lásd többek között a 143/83. sz., Bizottság kontra Dánia ügyben 1985. január 30-án hozott ítélet [EBHT 1985., 427. o.] 8. pontját, a 235/84. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1986. július 10-én hozott ítélet [EBHT 1986., 2291. o.] 20. pontját és a C-187/98. sz., Bizottság kontra Görögország ügyben 1999. október 28-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-7713. o.] 46. pontját).

- 26 E tekintetben pontosítani kell azonban, hogy az említett lehetőség nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy a megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítsák, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részesülhessen a számára az 91/533 irányelvben előírt védelemben; az állami garanciáknak minden olyan esetben érvényesülniük kell, amikor e védelem más módon nem biztosított, többek között akkor, amikor e védelem azért hiányzik, mert az érintett munkavállaló nem szakszervezeti tag.
- 27 Ebből következik, hogy a 91/533 irányelvvel mint olyannal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az olyan munkavállaló, aki nem tagja az ezen irányelv rendelkezéseit átültető kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, ettől függetlenül e kollektív szerződés alapján teljes mértékben részesülhet az említett irányelvben előírt védelemben.
- 28 Az alapügyben nem vitatott, hogy a dán szabályozás a KTO-szerződés hatálya alá tartozó minden munkavállaló számára azonos módon biztosítja azt a jogot, hogy az e kollektív szerződésben előírt, védelmet biztosító rendelkezésekre a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson, függetlenül attól, hogy a munkavállaló tagja vagy sem munkavállalói szervezetnek.
- 29 Mindamellet a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megvizsgálása, hogy e megállapítás megfelel-e a valóságnak, és az arról történő megbizonyosodás, hogy a KTO-szerződés garantálja-e a hatálya alá tartozó munkavállalók számára a 91/533 irányelvben előírt jogok hatékony védelmét.

- 30 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az ezen irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba történő átültetését biztosító kollektív szerződés akkor is alkalmazandó a munkavállalóra, ha az nem tagja az ilyen kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem.

A második kérdésről

- 31 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy az olyan munkavállalót, aki nem tagja a munkaviszonyára vonatkozó kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, e rendelkezés értelmében az e kollektív szerződés „hatálya alá tartozónak” lehessen tekintetni.
- 32 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében „a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó” fordulat használata arra enged következtetni, hogy a közösségi jogalkotó olyan esetekre is ki kívánta terjeszteni e rendelkezést, amelyekben az érintett munkavállalók nem élvezik azt a jogi védelmet, amelyet a kollektív szerződés hivatott biztosítani a hatálya alá tartozó munkavállalók számára.
- 33 Ahogyan arra az Európai Közösségek Bizottsága helyesen hivatkozott, e megállapítást erősíti a 91/533 irányelv különböző nyelvi változatainak összevetése is.

- 34 Mivel azon személyek köre, akikre a kollektív szerződés hatálya kiterjed, teljesen független lehet attól a tényről, hogy e személyek tagjai-e vagy sem az e kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek valamelyikének (ez a helyzet többek között az általános hatályú kollektív szerződések esetében is), az a körülmény, hogy valamely természetes személy nem tagja ilyen munkavállalói szervezetnek, önmagában nem jelenti azt, hogy e személy kikerülne a kérdéses kollektív szerződés által biztosított jogi védelem alól.
- 35 Hozzá kell tenni, hogy a fenti értelmezés megfelel a közösségi jogalkotó szándékának, aki – amint az a jelen ítélet 24. pontjából kiderül – lehetővé tette a tagállamok számára, hogy a szociális partnerekre bizzák a 91/533 irányelv célkitűzéseinek eléréséhez szükséges rendelkezések bevezetését, többek között kollektív szerződések elfogadása révén.
- 36 Másfelől, abban az esetben, ha az ezen irányelv rendelkezéseit a nemzeti jogba megfelelő módon átültető kollektív szerződésre az irányelv rendelkezéseinek megfelelően minden olyan munkavállaló hivatkozhat, akire a kollektív szerződés hatálya kiterjed, függetlenül attól, hogy tagja-e vagy sem az e kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek valamelyikének, akkor a fenti értelmezés lehetővé teszi az említett irányelv fő célkitűzésének megvalósítását is, amely a második, ötödik és hetedik preambulumbekkezdése alapján nem más, mint a munkavállalók védelmének javítása azáltal, hogy őket munkaviszonyuk vagy munkaszerződésük lényeges elemeiről tájékoztatják.
- 37 Az alapügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata egyrészt annak megvizsgálása, hogy az olyan munkavállaló, mint R. Anderson a KTO-szerződés hatálya alá tartozik-e, ahogyan azt a Bíróság elé terjesztett észrevételek sugallják, másrészt annak mérlegelése, hogy e kollektív szerződés rendelkezései garantálják-e a munkavállalók számára a 91/533 irányelvben előírt jogok hatékony védelmét.

- 38 A fentiek alapján a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, hogy az olyan munkavállalót, aki nem tagja a munkaviszonyára vonatkozó kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, e rendelkezés értelmében az e kollektív szerződés „hatálya alá tartozónak” tekintsék.

A harmadik kérdésről

- 39 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében szereplő „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezéseket úgy kell-e értelmezni, hogy azok minden korlátozott időtartamra szóló munkaszerződésre és munkaviszonyra utalnak vagy csupán azokra, amelyeket rövid időtartamra kötöttek.
- 40 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely közösségi jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak szövegét, hanem annak szöveggörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (lásd többek között a 292/82. sz. Merck-ügyben 1983. november 17-én hozott ítélet [EBHT 1983., 3781. o.] 12. pontját és a C-442/05. sz., Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien ügyben 2008. április 3-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-1817. o.] 30. pontját).
- 41 Először is a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdése második albekezdésének megfogalmazását illetően ki kell emelni, hogy az abban szereplő „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezéseket ezen irányelv nem határozza meg, és úgy tűnik, azok a másodlagos közösségi jogforrások egyetlen más rendelkezésében sem szerepelnek.

42 Ezzel szemben a közösségi jogalkotó több esetben utalt „határozott idejű” munkaszerződésre és munkaviszonyra. Ez a helyzet többek között a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383 tanácsi irányelv (HL L 206., 19. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 1. kötet, 418. o.) esetében, amelyet csupán négy hónappal a 91/533 irányelv előtt fogadtak el, valamint 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 kiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) esetében is.

43 Ebből tehát azt a következtetést kell levonni, hogy a közösségi jogalkotó, aki a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében az „ideiglenes” kifejezés használatával eltér a korábban a 91/383 irányelvben és később az 1999/70 irányelvben használt „határozott idejű” kifejezéstől, nem kívánta lefedni az összes határozott idejű szerződést.

44 A közösségi jogalkotó szándékának ilyen értelmezése megfelel annak a törekvésnek, hogy a közösségi jogot a lehető legnagyobb mértékben a belső koherenciát tiszteletben tartó és azt biztosító módon kell értelmezni.

45 Ennek az értelmezésnek az sem mond ellent, hogy a 91/533 irányelv az „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezést használja a 2. cikkének (2) bekezdésében, amely rendelkezés felsorolja a munkaszerződés vagy munkaviszony azon alapvető elemeit, amelyeket kötelezően a munkavállaló tudomására kell hozni, és amelyek között az e) pont alatt szerepel e munkaszerződés vagy munkaviszony „várható időtartama”. A „várható időtartam” kifejezés ugyanis időbeli bizonytalanságot fejez ki, eltérően azon pontos megfogalmazástól, amely az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontjában a határozott időre szóló szerződés jellemzésére szolgál, vagyis amely kimondja, hogy az ilyen szerződés megszűnését „olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése”. Az ilyen eltérő szóhasználat szükségszerűen fogalmi különbséget feltételez.

46 Másodszor, ami a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdése második albekezdésének szövegkörnyezetét illeti, ki kell emelni – ahogyan azt a Bizottság a Bíróság elé terjesztett észrevételeiben tette – hogy az említett (2) bekezdés első albekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkavállaló általi előzetes felszólításhoz kösse a kötelezettségeit megszegő munkaadóval szembeni bírósághoz fordulás lehetőségét.

47 Ahogyan arra a főtanácsnok indítványának 39. pontjában rámutatott, úgy kell tekinteni, hogy a tagállamok számára a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének első albekezdése által, ilyen előzetes formalitás előírására felkínált lehetőség pergazdaságossági célt szolgál, és a jogviták elkerülésére irányul oly módon, hogy az ellentétek a bírósági eljárásnál kevésbé költséges és kevésbé összetett módon kerüljenek megoldásra.

48 Mindazonáltal a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdése felsorolja a munkavállalók azon három csoportját, akiktől ez a formalitás nem követelhető meg: ide tartoznak a külföldön munkát végző, a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó és az ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók. Meg kell állapítani – ahogyan azt a főtanácsnok indítványának 39. pontjában javasolta –, hogy a közösségi jogalkotó által előírt e kivétel célja annak elkerülése, hogy a felszólítás olyan aránytalan formalitássá válhasson, amely gyakorlatilag megnehezítené vagy lehetetlenné tenné az érintett munkavállaló számára a bírósághoz fordulást.

49 E kivétel terjedelmére vonatkozóan az előzetes felszólítás kötelezettsége alól mentesített munkavállalók csoportjainak felsorolásából kiderül, hogy a közösségi jogalkotó azokat a csoportokat kívánta védelemben részesíteni, amelyek számára ténybeli vagy jogi okok miatt az előírt formalitás teljesítése szempontjából a legsebezhetőbbeknek tűntek, mint a külföldön munkát végzők, akik földrajzi elszigeteltségük miatt ütközhetnek nehézségekbe, és azok a munkavállalók, akiknek munkaviszonya nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá, ezért jogi szempontból vannak elszigetelt helyzetben.

- 50 Az ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók megemlítésével a közösségi jogalkotónak nem volt különösebb oka arra, hogy bármiféle különbségtétel és a foglalkoztatás időtartamára való tekintet nélkül minden határozott időtartamra szóló szerződéssel rendelkező munkavállalóra kiterjessze e kivételt. Ezzel szemben logikus és megalapozott, hogy a közösségi jogalkotó olyan munkavállalókra terjessze ki e kivételt, akik rövid időtartamú szerződéssel rendelkeznek, amely a gyakorlatban akadálya lehet a bírósági út hatékony igénybevétele.
- 51 Harmadszor a 91/533 irányelv 8. cikkének célkitűzésére vonatkozóan az irányelv tizenkettedik preambulumbekzdéséből kiderül, hogy e rendelkezés a közösségi jogalkotó azon törekvését tükrözi, hogy a munkavállalók számára biztosítsa az említett irányelvből származó jogaik érvényesítésének lehetőségét. E szándék megerősíti az előző pontban kifejtett azon értelmezést, amely szerint a közösségi jogalkotó az „ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal” rendelkező munkavállalókra utalva azon munkavállalókra célzott, akiknek szerződése olyan rövid időtartamú, hogy a bírósághoz fordulást megelőző felszólítás kötelezettsége veszélyeztetheti a bírósági út hatékony igénybevételét.
- 52 Mivel ezen időtartam pontosabb megállapítására vonatkozóan a 91/533 irányelv nem tartalmaz utalást, annak meghatározása főszabály szerint a tagállamokra hárul. Abban az esetben, ha a tagállami szabályozás nem ír elő ilyen időtartamot, akkor – ahogyan azt a főtanácsnok indítványának 67. pontjában javasolta – a nemzeti bíróságok feladata, hogy az egyes ágazatok vagy egyes foglalkozások és tevékenységek sajátosságaira tekintettel esetről esetre állapítsák meg ezen időtartamot.
- 53 Fontos azonban pontosítani, hogy az említett időtartamot úgy kell meghatározni, hogy ne veszélyeztesse a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdése második albekezdésének hatékony érvényesülését, amely rendelkezés célja – ahogyan az a jelen ítélet 51. pontjából kiderül – a bizonytalan helyzetben lévő munkavállaló számára annak lehetővé tétele, hogy az említett irányelvben számára biztosított jogokat bírósági úton közvetlenül érvényesíthesse.

54 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében szereplő „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezéseket úgy kell értelmezni, hogy azok a rövid időtartamra szóló munkaszerződésre és munkaviszonyra vonatkoznak. A tagállami szabályozás erre vonatkozó rendelkezésének hiányában a nemzeti bíróságok feladata, hogy esetről esetre, az egyes ágazatok vagy egyes foglalkozások és tevékenységek sajátosságaira tekintettel megállapítsák ezen időtartamot. Mindazonáltal az említett időtartamot úgy kell meghatározni, hogy az lehetővé tegye a munkavállalók számára az említett irányelvből eredő jogaik hatékony védelmét.

A költségekről

55 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy ez ezen irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba történő átültetését biztosító kollektív szerződés akkor is alkalmazandó a munkavállalóra, ha az nem tagja az ilyen kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem.**

- 2) A 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, hogy az olyan munkavállalót, aki nem tagja a munkaviszonyára vonatkozó kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, e rendelkezés értelmében az e kollektív szerződés „hatálya alá tartozónak” tekintsek.
- 3) A 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében szereplő „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezéseket úgy kell értelmezni, hogy azok a rövid időtartamra szóló munkaszerződésre és munkaviszonyra vonatkoznak. A tagállami szabályozás erre vonatkozó rendelkezésének hiányában a nemzeti bíróságok feladata, hogy esetről esetre, az egyes ágazatok vagy egyes foglalkozások és tevékenységek sajátosságaira tekintettel megállapítsák ezen időtartamot. Mindazonáltal az említett időtartamot úgy kell meghatározni, hogy az lehetővé tegye a munkavállalók számára az említett irányelvből eredő jogaik hatékony védelmét.

Aláírások