



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. február 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányuló intézkedések – Határozott idejű munkaszerződések a közsférában – Egymást követő szerződések vagy első, meghosszabbított szerződés – Megfelelő jogi intézkedések – A határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekkel alakítására vonatkozó abszolút alkotmányos tilalom – Az összhangban álló értelmezés kötelezettsége”

A C-760/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Monomeles Protodikeio Lasithiou (lasithi egyesbíróság, Görögország) a Bírósághoz 2018. december 4-én érkezett, 2018. december 4-i határozatával terjesztett elő az

M. V. és társai

és

az **Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou”**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: A. Kumin tanácselnök (előadó), T. von Danwitz és P. G. Xuereb bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. V. és társai képviseletében E. Chafnavi dikigoros,
- az Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou” képviseletében K. Zacharaki dikigoros,
- a görög kormány képviseletében E.-M. Mamouna, E. Tsaousi és K. Georgiadis, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: görög.

- az Európai Bizottság képviselőjében kezdetben: A. Bouchagiar és M. van Beek, később: A. Bouchagiar, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

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 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 53. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. szakaszának és 5. szakasza 2. pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az M. V. és más munkavállalók, valamint munkáltatójuk, az Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dismos Agiou Nikolaou” (Agios Nikolaos önkormányzata, Görögország) (a továbbiakban: Agios Nikolaos önkormányzata) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya az előbbieknél az önkormányzat köztisztviselési szolgáltatásokat ellátó alkalmazottaiként fennálló munkaviszonyának a határozatlan idejű munkaviszonyként való minősítése.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A keretmegállapodás 1. szakasza a következőképpen rendelkezik:
„E keretmegállapodás célja:
a) a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés [helyesen: munkaviszony] minőségét;
b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”
- 4 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:
„[helyesen: E megállapodás alkalmazásában:]
1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített, határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

[...]”

- 5 Az említett keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza a következőképpen rendelkezik:

- „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 a 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 [helyesen: munkaviszonyok] 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 [helyesen: b) határozatlan időre szólónak].”

- 6 A keretmegállapodás 8. szakasza, melynek címe „Végrehajtási rendelkezések”, a következőképpen rendelkezik:

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

[...]”

A görög jog

Az alkotmányos rendelkezések

- 7 A görög alkotmány 103. cikke 2001-ben kiegészült a (7) és (8) bekezdéssel, amelyek szövege a következő:

„(7) A közszolgálat és a [...] tágabb értelemben vett közszféra munkavállalóinak alkalmazása versenyvizsga vagy előre meghatározott és objektív szempontok szerinti kiválasztás keretében történik, és azt független hatóság ellenőrzi, a jogszabályok előírásainak megfelelően. [...]

(8) A jogszabályok meghatározzák az állami, és a tágabb értelemben vett – az adott esetben meghatározott – közszférában fennálló magánjogi munkaviszonyok feltételeit és tartamát a (3) bekezdés harmadik albekezdésében előírtakról eltérő szervezeti álláshelyek betöltése, vagy a (2) bekezdés második albekezdése értelmében vett ideiglenes, előre nem látott vagy sürgős szükségletek kielégítése céljából. Jogszabály állapítja meg továbbá azokat a feladatokat, amelyeket az előző bekezdésben említett személyi állomány végezhet. Az előző bekezdés hatálya alá tartozó személyzetet tilos jogszabályban kinevezni, vagy a szerződéseiket határozatlan idejűvé átalakítani. A jelen bekezdésben előírt tilalmak a vállalkozási szerződéssel alkalmazott személyek esetére is alkalmazandók.”

A jogszabályi rendelkezések

- 8 A magánszférában alkalmazott munkavállalók munkaszerződéseinek kötelező megszüntetéséről szóló 2112/1920. sz. törvény (FEK A' 67/18.3.1920) 8. cikkének (1) és (3) bekezdése, amely a határozatlan idejű magánjogi munkaszerződések megszüntetése tekintetében a munkavállaló javára védelmi rendelkezéseket állapít meg, a következőképpen rendelkezik:

„(1) A jelen törvénnyel ellentétes szerződés semmis, kivéve ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.
[...]

[...]

(3) A jelen törvény rendelkezéseit a határozott idejű munkaszerződésekre is alkalmazni kell, ha az időtartamot nem a szerződés jellege indokolja, hanem azt szándékosan a jelen törvényben foglalt, a munkaszerződés kötelező megszüntetésére vonatkozó rendelkezések megkerülése céljából kötötték ki.”

- 9 A Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy a görög bíróságok az évek során a 2112/1920. sz. törvény 8. cikkének (3) bekezdését többek között a polgári törvénykönyv 281. és 671. cikkével, valamint a görög alkotmány általános elveivel, és többek között annak 25. cikkének (1) és (3) bekezdésével összefüggésben értelmezve a munkaviszonyok helyes jogi minősítéséhez alkalmazták, és e 8. cikk (3) bekezdése alapján jogilag „határozatlan idejű szerződéseknek” minősítették azokat a szerződéseket, amelyeket határozott időre kötöttek, de amelyek a valóságban a megújításukkal a munkáltató állandó és tartós szükségleteit elégítették ki.
- 10 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy a görög alkotmány felülvizsgálatát követően a görög bíróságok felhagytak azzal, hogy a közsférához tartozó munkáltatók által kötött határozott idejű munkaszerződéseket a 2112/1920. sz. törvény 8. cikkének (3) bekezdése alapján határozatlan idejű szerződésekkel alakítsák. Úgy vélték, hogy az ilyen átalakítás ellentétes a közsféra személyzete kinevezésének az említett, felülvizsgált alkotmány 103. cikkében előírt tilalmával, még akkor is, ha a határozott idejű szerződés a munkáltató állandó és tartós szükségleteit elégíti ki.

A területi önkormányzatok köztisztasági ágazatban dolgozó személyzete határozott idejű szerződéseinek meghosszabbítására vonatkozó rendelkezések

- 11 A Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon (az önkormányzatok alkalmazottainak jogállásáról szóló törvénykönyv) 205. cikkének (1) bekezdése értelmében a területi önkormányzatok a szezonális jellegű vagy egyéb időszakos, illetve átmeneti szükségleteik kielégítése céljából határozott idejű magánjogi munkaszerződéseket köthetnek.
- 12 A személyi állomány kiválasztásával és az igazgatási kérdések rendezésével megbízott független hatóság létrehozásáról szóló 2190/1994. sz. törvény (FEK A' 28/3.3.1994) 21. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

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

- 13 A 4099/2012. sz. törvény (FEK A' 250/20.12.2012) 167. cikke az alapjogvitára alkalmazandó változatában a következőképpen rendelkezik:

„Minden más rendelkezéstől eltérve 2017. december 31-ig automatikusan meghosszabbodnak a hatályos egyéni szerződések és azon egyéni szerződések, amelyek a jelen törvény hatálybalépését legfeljebb kilencven (90) nappal megelőzően jártak le, amennyiben azok a közszolgálatok, a független hatóságok, a közjogi jogi személyek, a magánjogi jogi személyek vagy a területi önkormányzatok helyiségeinek a tisztítására vonatkoznak, vagy a területi önkormányzatok köztisztaság területén illetékes bármely olyan szolgálatának a szerződesei, amelynek az a feladata, hogy a területi önkormányzatok egyéb szolgálatainak a köztisztasági igényeit ellássa. A fent említett meghosszabbítás nem vonatkozik azokra az egyéni szerződésekre, amelyeket a köztisztaság területén sürgős, szezonális vagy ideiglenes szükségletek kielégítése céljából kötöttek, amelyek időtartama egy tizenkét hónapos időszakban nem haladja meg a két hónapot, és amelyeket 2016. január 1-jét követően kötöttek meg.”

- 14 A 4386/2016. sz. törvény (FEK A' 83/11.5.2016) 76. cikke a 4099/2012. sz. törvény ezen időszakban hatályos változata 167. cikke (1) bekezdésének első albekezdése után egy olyan albekezdést iktatott be, amely előírta, hogy az egyéni munkaszerződéseknek az előző bekezdésben említett, 2016. december 31-ig történő automatikus meghosszabbítása a 4325/2015. sz. törvény hatálybalépésétől (azaz 2015. május 11-től) kezdődően azon személyzet szerződéseire is alkalmazandó, amelyet a köztisztaság területén sürgős, szezonális vagy ideiglenes szükségletek kielégítése céljából határozott idejű szerződésekkel alkalmaztak, amely szerződések tartama egy tizenkét hónapos időszakon belül nem haladhatja meg a két hónapot.

A rendeleti szabályozás

- 15 A közszférában határozott idejű szerződéssel alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezésekről szóló 164/2004. sz. elnöki rendelet (FEK A' 134/19.7.2004), amely az 1999/70 irányelvet átültette az állami alkalmazottakra és a tágabb értelemben vett közszféra személyzetére alkalmazandó görög jogba, a 2. cikkének (1) bekezdésében a következőket írja elő:

„E rendelet rendelkezései a közszféra személyzetére [...], valamint a területi és regionális önkormányzatok tulajdonában lévő vállalkozások határozott idejű munkaszerződéssel vagy határozott idejű munkaviszony keretei között, illetve vállalkozási szerződéssel vagy bármely egyéb, alá-fölé rendeltséget eredményező szerződéssel vagy munkaviszonyban foglalkoztatott személyi állományára alkalmazandók. [...]”

- 16 Ezen elnöki rendelet 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A határozott időre alkalmazott munkavállalók a munka részletszabályait és feltételeit illetően a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz képest nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban kizárólag amiatt, hogy a szerződésük határozott időre szól. Az eltérő bánásmód kivételes esetben megengedett, ha azt objektív okok igazolják.

(2) A különös foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha a szolgálati időre vonatkozó kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják.”

- 17 Az említett elnöki rendelet „Egymást követő szerződések” című 5. cikke a következőket írja elő:

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

(2) Kivételes jelleggel e szerződések megköthetők, ha ezt objektív ok igazolja. 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.

(3) Az egymást követő szerződések megkötésére írásban kerül sor, és az azt igazoló okokat a szerződés kifejezetten említi, amennyiben azok a szerződésből nem derülnek ki közvetlenül. Az írásbeli forma kivételesen nem kötelező, ha az alkalmazás alkalmi jellegére tekintettel a szerződés meghosszabbítása nem haladja meg az egy hónapos tartamot, kivéve ha az írásbeli formát más rendelkezés kifejezetten előírja. A szerződés egy példányát a munkaviszony kezdetétől számított öt munkanapon belül át kell adni a munkavállalónak.

(4) A következő cikk (2) bekezdésének sérelme nélkül háromnál több egymást követő szerződés semmilyen esetben nem köthető”.

- 18 Ugyanezen elnöki rendelet 6. cikke, amely a határozott idejű szerződések maximális időtartamára vonatkozik, a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között azonos vagy hasonló foglalkoztatási feltételekkel egymást követően kötött és végrehajtott, azonos vagy hasonló szakmai feladattípusra vonatkozó szerződések időtartama nem haladhatja meg a huszonnégy hónapot a teljes foglalkoztatási időszak tekintetében, függetlenül attól, hogy e szerződéseket az előző cikk vagy egyéb hatályos rendelkezések alkalmazásával kötötték.

(2) A foglalkoztatási időszak huszonnégy hónapot meghaladó teljes időtartama csak a munkavállalónak a munka jellege miatt különleges, a hatályos jogszabályokban írt kategóriái, mint például a vezetőség tagjai, egyedi kutatási program, illetve támogatott vagy finanszírozott program keretében felvett munkavállalók, valamint a nemzetközi szervezetekkel kötött egyezményekből eredő kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos feladat elvégzése céljából felvett munkavállalók vonatkozásában megengedett.”

- 19 A 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikke, amelynek címe „A jogsértések szankciója”, a következőképpen rendelkezik:

„(1) Bármely, a jelen rendelet 5. és 6. cikkének rendelkezéseinek megsértésével kötött szerződés semmis.

(2) Abban az esetben, ha a semmis szerződést részben vagy egészben teljesítették, a munkavállalónak a szerződés alapján járó pénzösszeget ki kell fizetni; az esetlegesen kifizetett pénzösszegek nem követelhetők vissza. A munkavállaló kártérítésként arra az összegre jogosult, amelyet a határozatlan időtartamra alkalmazott hasonló munkavállaló követelhet a munkaszerződésének felmondása esetén. Egnél több semmis szerződés esetén a kártérítés szempontjából tekintetbe vett időszak a semmis szerződéseken alapuló foglalkoztatás teljes időszaka. A munkáltató által a munkavállalónak kifizetett összegeket az ezért felelősnek kell felszámítani.

(3) Aki a jelen rendelet 5. és 6. cikkének rendelkezéseit megsérti, [...] szabadságvesztéssel büntetendő. Ha a jogsértést gondatlanságból követték el, a felelős egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntethető. E jogsértés egyébíránt súlyos fegyelmi vétségnek is minősül.”

- 20 Ezen elnöki rendelet 10. cikke értelmében azzal nem ellentétesek azok a rendelkezések, amelyek összességében kedvezőbbek a munkavállalók és a fogyatékkal élő munkavállalók számára.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 21 Agios Nikolaos önkormányzata M. V.-t és társait a köztisztasági szolgálatban a 2015-ös év során határozott idejű magánjogi munkaszerződésekkel vette alkalmazásba a jogszabályi bértáblázatban meghatározott havi díjazás ellenében történő, teljes munkaidős foglalkoztatás céljából.
- 22 E szerződéseket, amelyeket eredetileg nyolc hónapra kötöttek meg, 2017. december 31-ig visszaható hatállyal és megszakítás nélkül különböző – a kérdést előterjesztő bíróság által az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 15–22. pontjában felsorolt – jogalkotási beavatkozásokkal meghosszabbították, így az említett szerződések teljes időtartama 24 és 29 hónap között változott. Agios Nikolaos önkormányzata végül a fent említett időpontban felmondta az említett szerződéseket. Ezenfelül az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy e meghosszabbításokat nem előzte meg arra vonatkozó értékelés, hogy az szezonális, időszakos vagy ideiglenes szükségletek, amelyek adott esetben indokolták e szerződések eredeti megkötését, továbbra is fennállnak-e.
- 23 Az alapügy felperesei, mivel úgy vélték, hogy a helyzetük egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélésnek minősül, és az ellentétes a keretmegállapodás céljával és tartalmával, azt kérték a Monomeles Protodikeio Lasithioutól (lasithi egyesbíróság, Görögország), hogy egyrészt állapítsa meg, hogy határozatlan idejű munkaszerződés alapján továbbra is jogviszonyban állnak Agios Nikolaos önkormányzatával, és a szerződéseiknek a 2017. december 31-i hatályú megszüntetése semmis, valamint másrészt pénzbírság terhe mellett kötelezze az említett önkormányzatot arra, hogy határozatlan idejű munkaszerződések alapján alkalmazza az alapügy felpereseit.
- 24 A kérdést előterjesztő bíróság mindenekelőtt emlékeztet arra, hogy az 1999/70 irányelvet a közszféra olyan személyi állományát illetően, mint az alapügy felperesei, a görög jogba az 164/2004. sz. elnöki rendelet ültette át, amely előírja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozását célzó intézkedéseket.
- 25 Ezenfelül továbbra is alkalmazandó a 2112/1920. sz. törvény, amelynek 8. cikkének (1) és (3) bekezdése a határozott idejű szerződés semmisségét írja elő abban az esetben, ha ezen időtartamot nem a szerződés jellege indokolja, hanem azt szándékosan a munkaszerződés kötelező megszüntetésére vonatkozó rendelkezések megkerülése céljából kötötték ki.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy a görög jog értelmében kivételes esetben az egymást követő, határozott idejű szerződések megkötése bizonyos feltételek mellett jogszerű. E tekintetben e bíróság emlékeztet arra, hogy az 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. cikke többek között azt írja elő, hogy az ilyen típusú szerződések megkötése akkor lehetséges, ha azt objektív ok igazolja, és az más követelményeknek is megfelel, mint például az új munkaszerződés írásban történő megkötése, feltéve hogy a legfeljebb három meghosszabbításra vonatkozó előírás teljesül. 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 szükségleteket elégítsenek ki.
- 27 Az említett bíróság ugyanakkor kifejti, hogy az 1999/70 irányelv hatálybalépését követően, de az említett irányelvnek a görög jogba való átültetésére előírt határidő lejártát megelőzően a görög alkotmány 103. cikkének a 2001-ben végrehajtott módosítása e cikk (8) bekezdésében tilalmat vezetett be a közszféra alkalmazottai határozott idejű szerződéseinek a határozatlan idejű szerződésekkel való átalakítására vonatkozóan. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben rámutat arra, hogy bár a nemzeti bíróságok a 2112/1920. sz. törvényt a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésként” alkalmazták a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekkel történő átminősítéséhez, a végrehajtott alkotmányos felülvizsgálat a továbbiakban lehetetlenné tette e védelmi rendelkezések alkalmazását.

- 28 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság az Elegktiko Synedrio (számvevőszék, Görögország) egyik határozatára hivatkozik, amelyben a közelmúltban megállapításra került, hogy a magánjogi munkaszerződések ilyen meghosszabbítása ellentétes a belső jogba a 164/2004. sz. elnöki rendelettel átültetett 1999/70 irányelvvel. E meghosszabbítás az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló által ugyanazon típusú munkakörre és ugyanazon munkafeltételek mellett kötött és végrehajtott szerződések elfogadhatatlan sorozatát eredményezi anélkül, hogy objektív és átlátható szempontokat határoztak volna meg annak ellenőrzése érdekében, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, azzal elérhető-e a követett cél, és az ehhez szükséges-e, figyelembe véve többek között azt, hogy az említett megújítás az ilyen típusú szerződések visszaélészerű alkalmazásának valós kockázatával jár.
- 29 E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak különösen azzal kapcsolatban, hogy az alapügy tárgyát képező, a keretmegállapodást átültető nemzeti jogszabály összeegyeztethető-e e keretmegállapodással, mivel e jogszabályt úgy értelmezik, hogy a szóban forgó munkaszerződések automatikus meghosszabbítása nem tartozik az „egymást követő, határozott idejű munkaszerződések” fogalmába, jóllehet nem egy új, határozott idejű munkaszerződés írásbeli megkötéséről van szó, hanem egy már létező munkaviszony meghosszabbításáról.
- 30 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapügy felpereseivel kötött határozott idejű munkaszerződések nyilvánvalóan ellentétesek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megelőzésére irányuló, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. és 6. cikkében előírt valamennyi intézkedéssel, amelyeket a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ír elő. E tekintetben többek között arra hivatkozik, hogy a szerződések különböző meghosszabbításai között semmilyen megszakítás nem történt, és azokat semmilyen objektív ok nem igazolta. Egyébiránt rámutat a görög jogalkotó számos beavatkozására, amelyek egyrészt a szerződések meghosszabbítása háromban meghatározott maximális számának, másrészt pedig az 164/2004. sz. elnöki rendeletben előírt legfeljebb 24 hónapos időtartamnak a túllépését eredményezték.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság megállapításai szerint a 4099/2012. sz. törvény 167. cikkének az alapügyre alkalmazandó változata azzal a hatással járt, hogy lehetővé tette a szóban forgó határozott idejű munkaszerződéseknek az egyes munkáltató szervezetek pusztán megállapító aktusával való automatikus meghosszabbítását az ilyen szervezet kollektív szervének egyéb eljárása vagy döntése nélkül, és anélkül, hogy előzetesen értékelték volna azt a kérdést, hogy az e szerződéseket eredetileg szükségessé tevő szükségletek továbbra is fennállnak-e.
- 32 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy még ha a köztisztaság ágazatában kötött határozott idejű munkaszerződéseket az önkormányzati alkalmazottak jogállásáról szóló törvénykönyv 205. cikke alapján, és a területi önkormányzatok állandó és tartós igényeitől függetlenül eredetileg nyolc hónapos időtartamra kötötték is, azoknak a visszaható hatályú, és kizárólag az említett szerződésekre alkalmazandó jogalkotási aktussal 2017. december 31-ig történő meghosszabbítása arra utal, hogy az e szerződéseket megalapozó szükséglet nem tekinthető ideiglenesnek, szezonálisnak vagy időszakosnak.
- 33 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság közli, hogy a görög jogalkotó több kiegészítő rendelkezést is elfogadott többek között a területi önkormányzatok köztisztasági ágazatban dolgozó munkavállalóinak foglalkoztatásából eredő állami kiadásokra vonatkozó szabályozást érintően az említett munkavállalók munkaszerződéseinek a 4099/2012. sz. törvény 167. cikke alapján végrehajtott megújításainak a teljes tartama során, ily módon jogszerű alapot biztosítva ezeknek az egyébként jogellenes kiadásoknak. Márpedig e beavatkozással a görög jogalkotó megakadályozta az érintett munkavállalókat abban, hogy az 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikkében előírt kártérítésben részesüljenek, mivel e rendelkezés azt a feltételt írja elő, hogy a munkaszerződésnek az említett rendelet 5. és 6. cikkének megsértése miatt semmisnek kell lennie. Ezzel egyidejűleg úgy határoztak, hogy az 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikkében előírt szankciók nem alkalmazhatók azokra a területi önkormányzatokra, amelyek a köztisztaság ágazatában a fent említett, határozott idejű, több alkalommal 2017 végéig

meghosszabbított munkaszerződések alapján munkaerőt foglalkoztatnak. Ezenfelül egy másik jogszabályi rendelkezés értelmében az említett, a területi önkormányzatok által kötött határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítását nem vették figyelembe az 164/2004. sz. elnöki rendelet 5-7. cikkében előírt legfeljebb 24 hónapos időtartam számítása során.

34 E körülmények között a Monomeles Protodikeio Lasithiou (lasithi egyesbíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Sérti-e [...] keretmegállapodás célját és hatékony érvényesülését a keretmegállapodást a nemzeti jogrendbe átültető nemzeti jogi rendelkezések olyan értelmezése, amely az »egymást követő«, határozott idejű munkaszerződéseknek a keretmegállapodás 1. szakasza és 5. szakaszának 2. pontja szerinti meghatározásából – a nemzeti jognak a 4099/2012. sz. törvény 167. cikkéhez hasonló kifejezett rendelkezése révén – kizárja a köztisztasági ágazat munkavállalói határozott idejű munkaszerződéseinek automatikus meghosszabbítását azzal az indoklással, hogy az ilyen meghosszabbítás új, határozott idejű munkaszerződés írásbeli formában történő megkötése helyett egy már létező munkaszerződés időtartamának meghosszabbítását képezi?
- 2) A köztisztasági ágazat munkavállalóinak alkalmazására vonatkozó gyakorlatnak a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját a nemzeti jogba átültető intézkedésben előírt, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedésekkel ellentétes szabályozása és érvényesítése esetén a nemzeti jog uniós jognak megfelelő értelmezésének nemzeti bíróságokat terhelő kötelezettsége magában foglalja-e a 2112/1920. sz. törvény 8. cikkének (3) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezésnek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett megfelelő jogi intézkedésként való alkalmazását is, amely intézkedés már korábban is létezett, azonban még hatályos, és amely lehetővé tenné a köztisztasági ágazatban a helyi önkormányzatok állandó és tartós szükségleteinek kielégítése céljából alkalmazott, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéseknek történő minősítését?
- 3) Az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén a nemzeti jog uniós jognak megfelelő értelmezése nemzeti bíróságot terhelő kötelezettségének túlzott korlátozása valósul-e meg akkor, ha a görög alkotmány 2001. évi felülvizsgálatát követő 103. cikkének (7) és (8) bekezdéséhez hasonló, alkotmányos szabály a közszférában teljes mértékben tiltja az említett rendelkezés hatályossága alatt megkötött határozott idejű munkaszerződéseknek határozatlan idejű munkaszerződéseké történő átalakítását, következésképpen lehetetlenné teszi a 2112/1920. sz. törvény 8. cikkének (3) bekezdéséhez hasonló, korábbi, azonban még hatályos, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, megfelelő nemzeti jogi intézkedés alkalmazását, így kizárja a köztisztasági ágazatban a helyi önkormányzatok állandó és tartós szükségleteinek kielégítése céljából alkalmazott, egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek bírósági eljárás keretében – a szóban forgó jogviszony jogi szempontból helyes minősítése alapján – határozatlan idejű szerződéseké történő átminősítését még abban az esetben is, ha a szóban forgó határozott idejű munkaszerződések állandó és tartós szükségletek kielégítését szolgálják?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

35 A kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszát és 5. szakaszának 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az abban szereplő „egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések” kifejezés magában foglalja a területi önkormányzatok által a köztisztasági ágazatban foglalkoztatott munkavállalók határozott idejű munkaszerződéseinek a

kifejezett nemzeti rendelkezések alapján történő automatikus meghosszabbítását is, függetlenül attól, hogy az írásbeli formát, amely főszabály szerint az egymást követő szerződések megkötésének követelménye, nem tartották tiszteletben.

- 36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának célja a keretmegállapodás által követett célkitűzések egyikének, azaz a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő – a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának minősülő – alkalmazása szabályozásának a megvalósítása bizonyos minimális védelmi rendelkezéseknek a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából való előírásával (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 Mindazonáltal a keretmegállapodás e szakaszának szövegéből, valamint az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy az említett szakasz kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható (2020. január 22-i Baldonado Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 70. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), így az olyan szerződés, amely az első vagy az egyetlen határozott idejű munkaszerződésnek minősül, nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a hatálya alá (lásd ebben az értelemben: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 90. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Márpedig a jelen ügyben szigorú értelemben véve nem két vagy több egymást követő munkaszerződésről van szó, amely eset két vagy több különálló szerződés fennállását és formális megkötését feltételezné, amelyek közül az egyik a másikat követi. Pontosabban egy eredeti, határozott idejű szerződésnek a jogalkotási aktusokból eredő automatikus meghosszabbításáról van szó. Meg kell tehát vizsgálni azt a kérdést, hogy ez a helyzet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában szereplő „egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalmába tartozik-e.
- 40 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontja főszabály szerint a tagállamokra és/vagy a szociális partnerekre bízta azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat „egymást követőnek” kell tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2020. január 22-i Baldonado Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 71. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 57. pont).
- 41 Bár a keretmegállapodás értelmében vett „egymást követő” kifejezés alkalmazása pontos részletszabályai meghatározásának ilyen módon a nemzeti hatóságokra történő ruházását a nemzeti szabályozás e tárgyban való sokszínűsége megőrzésének célja indokolja, emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamoknak ily módon meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését. Konkrétan e mérlegelési mozgástérrel a nemzeti hatóságok azonban nem gyakorolhatják úgy, hogy az visszaélést eredményezzen, és így ellentétes legyen az említett céllal (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 82. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 58. pont).

- 42 A tagállamok ugyanis kötelesek garantálni az uniós jogban előírt eredményt, amint azt nemcsak az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése, hanem az 1999/70 irányelv 2. cikkének a (17) preambulumbekkezdésével összefüggésben értelmezett első bekezdése is előírja (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 68. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 59. pont).
- 43 A jelen ítélet 41. pontja szerinti, a tagállamok számára hagyott mérlegelési jogkör határainak különös jelentősége van az olyan kulcsfogalommal kapcsolatban, mint a munkaviszonyok egymást követő jellege, mivel az magának a keretmegállapodás végrehajtására irányuló nemzeti rendelkezések hatályának a meghatározásakor döntő jelentőséggel bír (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 60. pont).
- 44 Márpedig a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett, egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok hiányának kizárólag azon az alapon történő megállapítása, hogy a területi önkormányzatok köztisztasági ágazatban dolgozó munkavállalóinak az alapügy tárgyát képező, első határozott idejű munkaszerződését jogalkotói aktusok hosszabbították meg automatikusan, anélkül hogy formálisan, írásban egy vagy több új, határozott idejű munkaszerződést kötöttek volna meg, veszélyeztetné e keretmegállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését.
- 45 Az „egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyok” fogalmának az ilyen megszorító értelmezése ugyanis lehetővé tenné a munkavállalók éveken át, bizonytalan helyzetben való alkalmazását (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 85. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 62. pont).
- 46 Ezenfelül ugyanezen megszorító értelmezés által fennállhat 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 ténylegesen az azok által célzott védelem nyújtotta előnyökből, hanem lehetővé teszi azt is, hogy az ilyen viszonyokat a munkáltatók visszaélészerűen alkalmazzák annak érdekében, hogy kielégítsék állandó és tartós munkaerőigényüket (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 63. pont).
- 47 Ebben az összefüggésben azt is meg kell állapítani, hogy a munkaviszony „tartamának” a fogalma minden határozott idejű szerződés lényeges elemét képezi. A keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja szerint „[a szerződés] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése”. A határozott idejű munkaszerződés megszűnése időpontjának a módosítása tehát e szerződés lényeges megváltoztatásának minősül, amely jogszerűen tekinthető egy új, az előző munkaviszonyt követő, határozott idejű munkaviszony létrejöttének, és amely így a keretmegállapodás 5. szakaszának hatálya alá tartozik.
- 48 Amint ugyanis az az említett keretmegállapodás preambulumaának második bekezdéséből, valamint az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából következik, a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 49 Ebben az összefüggésben nincs jelentősége annak, hogy a munkaszerződések meghosszabbítása vagy megújítása a görög parlament jogalkotási aktusaiból ered. Meg kell ugyanis állapítani, hogy a keretmegállapodás hatékony érvényesülését veszélyeztetné az olyan értelmezés, amely lehetővé tenné a határozott ideig tartó munkaszerződés időtartamának a jogalkotói beavatkozás útján történő egyoldalú meghosszabbítását.

- 50 E tekintetben rá kell továbbá mutatni arra, hogy a Bíróság megállapította, hogy nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában foglalt követelményeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását. Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Az ilyen rendelkezés tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélés valós veszélyét hordozza magában, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 67. és 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 A jelen ügyben, mivel a jogalkotói úton történő automatikus meghosszabbítás megújításnak, és ezáltal külön határozott idejű szerződés megkötésének tekinthető, az olyan szerződések, mint amelyek az alapügy tárgyát képezik, ténylegesen a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett „egymást követőnek” minősíthetők. Ezt a megállapítást megerősíti az, hogy az alapügyben egyrészt nem állapítottak meg semmilyen megszakítást az első munkaszerződés és a jogalkotási aktusok által előírt automatikus meghosszabbítások alapján azt követő munkaszerződések között, és másrészt mindegyik felperes megszakítás nélkül az adott munkáltatójánál folytatta a munkavégzést, ugyanazon típusú munkakör keretében, és ugyanazon munkafeltételek mellett, a munkaviszony időtartamára vonatkozó feltétel kivételével.
- 52 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszát és 5. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy az abban szereplő „egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések” kifejezés magában foglalja a területi önkormányzatok által a köztisztasági ágazatban foglalkoztatott munkavállalók határozott idejű munkaszerződéseinek a kifejezett nemzeti rendelkezések alapján történő automatikus meghosszabbítását is, függetlenül attól, hogy az írásbeli formát, amely főszabály szerint az egymást követő szerződések megkötésének követelménye, nem tartották tiszteletben.

A második és harmadik kérdésről

- 53 A kérdést előterjesztő bíróság a második és harmadik kérdésével, amelyeket együttesen kell vizsgálni, lényegében arra vár választ, hogy az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy amennyiben az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések e rendelkezés értelmében vett visszaélésszerű alkalmazására került sor, a kérdést előterjesztő bíróság azon kötelezettsége, hogy valamennyi releváns belső jogi rendelkezést a lehető legnagyobb mértékben oly módon értelmezzen és alkalmazzon, amely alkalmas e visszaélés kello szankcionálására, és az uniós jog megsértése következményeinek a megszüntetésére, magában foglalja az olyan nemzeti rendelkezés alkalmazását, amely lehetővé teszi a határozott idejű szerződések sorozatának a határozatlan idejű szerződéssé alakítását, jóllehet egy másik olyan nemzeti jogi rendelkezés, amely az alkotmányos jellege miatt magasabb szintű, a közszférában abszolút módon tiltja az ilyen átalakítást.
- 54 E tekintetben előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására kötelezi abban az esetben, ha a belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában ily módon felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását aláátmasztó objektív okokra, ezen

egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 83. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 55 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 84. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 85. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 57 A keretmegállapodás 5. szakasza nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést állapítanak meg. Ilyen esetben a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek nemcsak arányosak, hanem egyúttal kellően hatékonyak és visszatartóak is, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Így a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. Az érintett tagállam belső jogrendjének azonban tartalmaznia kell valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 87. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 59 Ha egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket. Magának az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében ugyanis a tagállamok „megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket” (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 Ezen túlmenően emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, és az kizárólag a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek meg kell határozniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 61 A jelen esetben tehát a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie, hogy a belső jog releváns rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (lásd, analógia útján: 2018. november 21-i Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 90. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 62 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak az említett bíróságnak az értékelés során (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 91. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 63 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már megállapította, hogy a határozott idejű munkaszerződéseknek a 2112/1920. sz. törvény 8. cikkének (3) bekezdése alapján való, határozatlan idejű szerződésekbe történő átminősítése, amennyiben e rendelkezés még alkalmazandó a görög jogrendben, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, olyan intézkedésnek minősülhet, amely tényleges és egyenértékű védelmi garanciákat nyújt a munkavállalók számára a határozott idejű munkaszerződések esetleges visszaélészerű alkalmazásának szankcionálásához, és az uniós jog megsértése következményeinek a megszüntetéséhez (lásd ebben az értelemben: 2009. április 24-i Koukou ítélet, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 64 Ezenfelül emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tartalmára tekintettel nem tűnik feltétlennek és kellően pontosnak ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson. E rendelkezés értelmében ugyanis a tagállamok mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy a határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozása érdekében az e szakaszban előírt egy vagy több intézkedést, vagy a fennálló, ezekkel egyenértékű jogszabályi intézkedéseket veszik igénybe, a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit figyelembe véve. Ezenfelül nem lehetséges megfelelően meghatározni azt a minimális védelmet, amelyet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alapján mindenképpen nyújtani kell (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 196. pont).
- 65 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróság köteles a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegye annak szövegét és célját, következésképpen megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének. 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 (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 197. pont).
- 66 A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésének e követelménye ugyanis az EUM-Szerződés rendszeréből következik, mivel lehetővé teszi a nemzeti bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során a hatáskörük keretében biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 198. pont).
- 67 Az általános jogelvek, és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma kétségtelenül korlátozza a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, amely szerint a 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 (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 199. pont).
- 68 Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 200. pont).

- 69 A jelen ügyben ezért a kérdést előterjesztő bíróságnak, amikor egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazására került sor, a lehető legteljesebb mértékig úgy kell értelmeznie és alkalmaznia a nemzeti jog releváns rendelkezéseit, hogy e visszaélés megfelelő szankcionálása és az uniós jog megsértése következményeinek megszüntetése lehetséges legyen. Ennek keretében az említett bíróság feladata annak értékelése, hogy a 2112/1920. sz. törvény 8. cikke (3) bekezdésének rendelkezései adott esetben alkalmazhatók-e ezen uniós joggal összhangban történő értelmezéshez (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 203. pont).
- 70 Abban az esetben, ha a nemzeti bíróság arra a következtetésre jutna, hogy a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése szerinti átalakítása nem lehetséges, mivel az a görög alkotmány 103. cikke (7) és (8) bekezdésének *contra legem* értelmezéséhez vezetne, e bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy a görög jogban léteznek-e más, e tekintetben hatékony intézkedések. Ezzel összefüggésben pontosítani kell, hogy az ilyen intézkedéseknek kellően hatékonyaknak kell lenniük és kellő visszatartó erővel kell rendelkezniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alapján elfogadott normáknak – azaz a jelen esetben az 164/2004. sz. elnöki rendeletnek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját a görög jogrendbe átültető 5. és 6. cikkének – a teljes érvényesülését.
- 71 E tekintetben azon körülmény jelentőségével kapcsolatban, hogy a görög alkotmány 103. cikkének (8) bekezdését az 1999/70 irányelv hatálybalépése után, és az annak átültetésére előírt határidő lejárta előtt módosították a közszférában a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítása abszolút tilalmának bevezetése érdekében, elegendő arra emlékeztetni, hogy valamely irányelv akkor fejt ki joghatást a címzett tagállammal – és ebből következően valamennyi nemzeti hatósággal – szemben, ha azt kihirdetik, vagy arról értesítés történt (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 203. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 72 A jelen ügyben az 1999/70 irányelv a 3. cikkében előírja, hogy az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján, azaz 1999. július 10-én lép hatályba.
- 73 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az irányelv átültetésére rendelkezésre álló határidőn belül a címzett tagállamoknak tartózkodniuk kell az olyan jellegű rendelkezések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztetnék az ezen irányelv által kitűzött eredmény megvalósulását (2019. november 13-i Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė ítélet, C-2/18, EU:C:2019:962, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezzel kapcsolatban csekély a jelentősége annak, hogy a nemzeti jog szóban forgó szabályának, amelyet az érintett irányelv hatálybalépése után fogadtak el, célja-e az utóbbi átültetése, vagy sem (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 206. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 74 Következésképpen a tagállamok valamennyi hatóságának kötelessége az uniós jog rendelkezései teljes érvényesülésének biztosítása, ideértve azt az esetet is, amikor az említett hatóságok az alkotmányukat módosítják (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 207. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 75 A fenti megfontolásokra tekintettel a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések e rendelkezés értelmében vett visszaélészerű alkalmazására került sor, a kérdést előterjesztő bíróság azon kötelezettsége, hogy valamennyi releváns belső jogi rendelkezést a lehető legnagyobb mértékben oly módon értelmezzen és alkalmazzon, amely alkalmas e visszaélés kellő szankcionálására, és az uniós jog megsértése következményeinek a megszüntetésére, magában foglalja annak értékelését, hogy a korábbi nemzeti szabályozás még mindig hatályos rendelkezései, amelyek lehetővé teszik a határozott idejű szerződések sorozatának a határozatlan idejű

szerződésre alakítását, adott esetben alkalmazhatóak-e az említett, uniós joggal összhangban álló értelmezéshez, noha alkotmányos jellegű nemzeti rendelkezések a közsférában abszolút módon tiltják az ilyen átalakítást.

A költségekről

- 76 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 (hetedik tanács) 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 1. szakaszát és 5. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy az abban szereplő „egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések” kifejezés magában foglalja a területi önkormányzatok által a köztisztasági ágazatban foglalkoztatott munkavállalók határozott idejű munkaszerződéseinek a kifejezett nemzeti rendelkezések alapján történő automatikus meghosszabbítását is, függetlenül attól, hogy az írásbeli formát, amely főszabály szerint az egymást követő szerződések megkötésének követelménye, nem tartották tiszteletben.
- 2) A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések e rendelkezés értelmében vett visszaélészerű alkalmazására került sor, a kérdést előterjesztő bíróság azon kötelezettsége, hogy valamennyi releváns belső jogi rendelkezést a lehető legnagyobb mértékben oly módon értelmezzen és alkalmazzon, amely alkalmas e visszaélés kellő szankcionálására, és az uniós jog megsértése következményeinek a megszüntetésére, magában foglalja annak értékelését, hogy a korábbi nemzeti szabályozás még mindig hatályos rendelkezései, amelyek lehetővé teszik a határozott idejű szerződések sorozatának a határozatlan idejű szerződésre alakítását, adott esetben alkalmazhatóak-e az említett, uniós joggal összhangban álló értelmezéshez, noha alkotmányos jellegű nemzeti rendelkezések a közsférában abszolút módon tiltják az ilyen átalakítást.

Aláírások