

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2008. április 15.\*

A C-268/06. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Labour Court (Írország) a Bírósághoz 2006. június 19-én érkezett, 2006. június 12-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Impact**

és

a **Minister for Agriculture and Food,**

a **Minister for Arts, Sport and Tourism,**

a **Minister for Communications, Marine and Natural Resources,**

a **Minister for Foreign Affairs,**

a **Minister for Justice, Equality and Law Reform,**

a **Minister for Transport**

között folyamatban lévő eljárásban,

\* Az eljárás nyelve: angol.

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, A. Rosas, K. Lenaerts (előadó), G. Arestis, U. Löhmus és L. Bay Larsen tanácselnökök, P. Kūris, Juhász E., A. Borg Barthet, J. Klučka és A. Ó Caoimh bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,  
hivatalvezető: K. Sztranc-Sławiczek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2007. december 5-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Impact képviseletében B. O’Moore SC, M. Bolger BL és D. Connolly solicitor,
  
- Írország képviseletében D. O’Hagan és M. Heneghan, meghatalmazotti minőségben, segítőik: A. Collins SC, valamint A. Kerr és F. O’Dubhghaill BL,
  
- a holland kormány képviseletében H. G. Sevenster és M. de Grave, meghatalmazotti minőségben,

- az Egyesült Királyság Kormánya képviselőjében E. O'Neill, K. Smith és I. Rao, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: R. Hill barrister,
  
- az Európai Közösségek Bizottsága képviselőjében M. van Beek és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. január 9-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) 4. és 5. szakaszának, valamint a tagállamok eljárási önállóságának és a tagállami bíróságoknak a közösségi joggal összhangban álló értelmezési kötelezettségének terjedelmére vonatkozik.
  
- 2 Ezt a kérelmet az Impact nevű ír szakszervezet (a továbbiakban: Impact), amely az ír közigazgatási alkalmazottak nevében jár el, és az ezen alkalmazottakat foglalkoztató minisztériumok közötti jogvitában terjesztették elő egyrészt az utóbbiak esetében a határozott idejű munkavállalói minőségük miatt alkalmazott díjazásra- és nyugellátásra vonatkozó feltételek, másrészt bizonyos határozott idejű szerződéseknek az e minisztériumok egyike általi meghosszabbítása tárgyában.

## 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 Ezen irányelv 2. cikkének első bekezdése szerint:

„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.”

5 A 3. cikke szerint az említett irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján, 1999. július 10-én lép hatályba.

6 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében annak „célja:

a) a megkülönböztetés tilalma elvének [helyes fordítás: a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének] alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek [helyes fordítás: megakadályozásához szükséges] megállapítása”.

7 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés tilalmának elve” című 4. szakasza előírja:

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

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

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

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

8 A keretmegállapodásnak „[a] visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések”-ről szóló 5. szakasza így fogalmaz:

„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) határozatlan időre szólónak.”

- 9 A keretmegállapodás úgyszintén tartalmaz egy „[v]égrehajtási rendelkezések”-ről szóló 8. szakaszt, amelynek 5. pontja előírja:

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

#### *A nemzeti szabályozás*

- 10 Az 1999/70 irányelvet az ír jogrendbe a munkavállalók védelméről szóló 2003. évi törvény (határozott idejű munkaviszony) (Protection of Employees [Fixed-Term Work] Act 2003) (a továbbiakban: 2003. évi törvény) ültette át. Ez a törvény 2003. július 14-én lépett hatályba.
- 11 A 2003. évi törvény 6. §-a a keretmegállapodás 4. szakaszát ülteti át. Az említett törvény 2. §-a (1) bekezdésének és 6. §-a (1) bekezdésének együttes rendelkezései biztosítják a határozott idejű munkavállalók számára az összehasonlítható határozatlan idejű munkavállalókkal megegyező díjazáshoz és nyugellátáshoz való jogot.
- 12 A 2003. évi törvény 9. §-a ülteti át a keretmegállapodás 5. szakaszát. A 9. § (1) bekezdése előírja, hogy azon munkavállaló határozott idejű munkaszerződését, akit e törvény elfogadásának időpontjában vagy ezen időpontot követően a munkáltatójánál

vagy az azzal kapcsolatban álló munkáltatónál három éve megszakítás nélkül áll alkalmazásban, ez a munkáltató csak egyszer, legfeljebb egy éves időszakkal hosszabbíthatja meg. E törvény 9. §-ának (3) bekezdése értelmében a munkaszerződésnek az e § (1) bekezdésével ellentétes valamennyi feltétele érvénytelen, és a kérdéses szerződést határozatlan időre kötött szerződésnek kell tekinteni.

- 13 A munkáltató azonban objektív okokból eltérhet a 2003. évi törvény 6. és 9. §-ából eredő kötelezettségeitől. Az objektív okok fogalma e törvény 7. §-ában kerül kifejtésre.
- 14 A 2003. évi törvény 14. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló vagy az a szakszervezet, amelynek a munkavállaló tagja, az említett törvény megsértésére alapított kérelmet intézhet a Rights Commissionerhez, aki köteles a kérelmet megvizsgálni és írásbeli határozatot hozni. Amennyiben a kérelemnek helyt adnak, a Rights Commissioner kártérítést állapíthat meg az említett törvény 14. cikkének (2) bekezdésében előírt részletes szabályok alapján – azaz többek között kártalanítást – amely elérheti a kétévi munkabért.
- 15 A 2003. évi törvény 15. §-a előírja, hogy a Rights Commissioner határozata ellen a Labour Court előtt fellebbezést lehet benyújtani. A fellebbezés alapján hozott határozattal szemben a High Court előtt lehet jogkérdésre vonatkozó fellebbezést benyújtani.
- 16 A Rights Commissionerek tisztségét és a Labour Courtot a munkaviszonyok tárgyában az 1969. évi, illetőleg az 1946. évi törvény (Industrial Relations Act 1969 és Industrial Relations Act 1946) vezette be. A Rights Commissionerek különböző írtörvények, így a 2003. évi törvény, alapján rendelkeznek hatáskörrel a munkavállalók és a munkáltatók közötti jogvitákban. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban megadott adatok alapján azonban sem a Rights Commissionerek, sem



a Labour Court nem rendelkezik kifejezett hatáskörrel a közösségi jog közvetlen hatályú rendelkezésére alapított igény elbírálására kivéve, ha ez a rendelkezés olyan jogszabály hatálya alá tartozik, amely az említett fórumok részére hatáskört biztosít.

### **A jogvita alapját képező tényállás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 17 Az alapügyben az Impact 91 tagja (a továbbiakban: az alapügy panaszosai) nevében jár el, akiket különböző ír minisztériumokban (a továbbiakban: az alapügy ellenérdekű felei) határozott idejű szerződések alapján foglalkoztattak egymást követő időszakokra, amelyek 2003. július 14-e – a 2003. évi törvény hatálybalépése – előtt kezdődtek, és amelyek ezen időpontot követően is fennmaradtak.
- 18 Az alapügy panaszosai valamennyien nem véglegesített alkalmazottak, és a közszolgálatban való foglalkoztatásról szóló ír jogszabály szerint rájuk a véglegesített alkalmazottakra vonatkozó szabályozástól eltérő szabályozás terjed ki. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban kifejtésre kerül, hogy az említett panaszosok véleménye szerint ez utóbbi szabályozás előnyösebb, mint a kérelmezők vonatkozásában alkalmazandó szabályozás.
- 19 Az alapügy panaszosai közül egyeseknek határozott idejű alkalmazottként kevesebb mint három – megszakítás nélküli – szolgálati évük van, és a velük összehasonlítható határozatlan idejű alkalmazottakkal egyenlő foglalkoztatási körülményeket igényelnek, míg a többiek, akiknek több mint három – megszakítás nélküli – szolgálati évük van, az egyenlő foglalkoztatási körülményeken kívül határozatlan idejű szerződést is igényelnek.
- 20 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a kérdéses határozott idejű szerződések az alapügy ellenérdekű felei időszakos szükségleteinek kielégítésére és olyan helyzetekre reagálnak, amelyekben ezen álláshelyek tartós finanszírozását nem

lehetett biztosítani. Az alapügy ellenérdekű feleinek általános gyakorlata szerint ezeket a szerződéseket egy és két év közötti időszakokra hosszabbították meg. A 2003. évi törvény hatálybalépését közvetlenül megelőző időszakban azonban az alapügy egyik ellenérdekű fele az alapügy egyes panaszosainak szerződését nyolc évig terjedő határozott időtartamra hosszabbította meg.

- 21 Mivel úgy ítélte meg, hogy az alapügy ellenérdekű felei, mint munkáltatók, az alapügy panaszosaival szemben megsértették a 2003. évi törvény és az 1999/70 irányelv rendelkezéseit, az Impact az alapügy panaszosai nevében eljárást indított a Rights Commissioner előtt. E panasz keretében az Impact hivatkozott egyrészt az alapügy panaszosainak a díjazás és a nyugellátás terén a végleges alkalmazottakkal egyenlő bánásmódhoz való jogának megsértésére, akik az alapügy panaszosai szerint velük összehasonlítható állandó alkalmazottak, másrészt a határozott idejű szerződések ismételt meghosszabbításának visszaélészerű jellegére. Az így benyújtott panaszok a 2001. július 10., az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő, és 2003. július 14., az irányelvnek az ír jogrendbe való átültetését biztosító rendelkezések hatálybalépése közötti időszakra vonatkozóan a keretmegállapodás 4. és 5. cikkén alapultak. Az utóbbi időpontot követő időszak tekintetében a panaszok a 2003. évi törvény 6. §-án alapultak.
- 22 Az alapügy ellenérdekű felei vitatták, hogy a kérdéses panaszok elbírálására a Rights Commissioner hatáskörrel rendelkezik, mivel a panaszok az 1999/70 irányelven alapulnak. Ebben a tekintetben az ellenérdekű felek előterjesztették, hogy az említett Rights Commissioner hatásköre csak a belső jogon alapuló panaszok elbírálására terjed ki. Az alapügy ellenérdekű felei úgyszintén előadták, hogy a keretmegállapodás 4. és 5. szakasza nem feltétlen és nem kellően pontos ahhoz, hogy arra magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt hivatkozassanak. Előadták továbbá, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza alapján a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló nem támaszthat igényt a vele összehasonlítható állandó munkavállalóval azonos díjazásra és nyugellátásra.

- 23 A Rights Commissioner úgy vélte, hogy az összes panasz elbírálására hatáskörrel rendelkezik, a 2001. július 10. és a 2003. július 14. közötti időszakra vonatkozó panaszokat is beleértve. A Rights Commissioner álláspontja szerint a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve kiterjed a díjazásra, valamint a nyugdíjjogosultságra is, és hogy ez a 4. szakasz közvetlen hatállyal bír, az 5. szakasz azonban nem.
- 24 Mivel úgy ítélte meg, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszára alapított panasz kivételével a panaszok megalapozottak voltak, és az alapügy ellenérdekű felei megsértették az alapügy panaszosainak mind a belső jog, mind az 1999/70 irányelv alapján fennálló jogait azzal, hogy részükre az összehasonlítható állandó munkavállalóknál kevésbé kedvező foglalkoztatási feltételeket tartottak fenn, a Rights Commissioner a 2003. évi törvény 14. §-ának (2) bekezdése alapján az alapügy panaszosainak 2000-tól 40 000 euróig terjedő pénzbeli kártérítést ítél meg. A Rights Commissioner az alapügy ellenérdekű feleit arra is kötelezte, hogy az alapügy panaszosai számára az állandó munkavállalókkal egyenlő foglalkoztatási feltételeket engedélyezzenek. A Rights Commissioner az alapügy ellenérdekű feleit arra is kötelezte, hogy az alapügy egyes panaszosaival az említett munkavállalók számára fenntartott feltételeknél nem kedvezőtlenebb feltételekkel határozatlan idejű szerződést kössenek.
- 25 Az alapügy ellenérdekű felei a Labour Court előtt fellebbeztek a Rights Commissioner határozata ellen. Az Impact fellebbezési ellenkérelmet nyújtott be a Rights Commissioner határozata ellen, mivel az utóbbi megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának nincs közvetlen hatálya.
- 26 Az előterjesztett érvekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság számos olyan kérdéssel szembesült, amelyek az alapügy megoldásához meghatározóak, és amelyek a közösségi jog értelmezésétől függenek.

- 27 Először is, jóllehet a 2003. évi törvény kifejezetten nem ad részére hatáskört a közösségi jog közvetlen alkalmazására vonatkozó panaszról való határozathozatalra, azonban a Labour Court számára kétséges, hogy tekintettel egyrészt az EK 10. cikkre, másrészt a tagállamok eljárási önállóságát alátámasztó egyenértékűség és hatékonyság elvére megállapíthatja-e, hogy nem rendelkezik hatáskörrel az alapügybeli panaszok elbírálására, mivel azok az 1999/70 irányelven és a keretmegállapodáson alapulnak.
- 28 Másodszor feltételezve, hogy a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörrel rendelkezik a közösségi jog alkalmazására, felmerül benne a kérdés, hogy a keretmegállapodás 4. és 5. szakasza, amelyen a 2001. július 10. és 2003. július 14. közötti időszakot illetően az alapügybeli panaszok alapulnak, feltétlen és kellően pontos-e ahhoz, hogy közvetlen hatállyal rendelkezzen. E bíróság álláspontja szerint ez csak a 4. szakasz esetében van így.
- 29 Harmadszor a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy lehet-e hivatkozni a keretmegállapodás 5. szakaszára az alapügy egyik ellenérdekű fele által a 2003. évi törvény hatálybalépését közvetlenül megelőző időszak során az alapügy egyes panaszosai vonatkozásában a szerződések nyolc évig terjedő időre való meghosszabbításáról meghozott határozat jogellenességének megállapítása céljából.
- 30 Ez a bíróság úgy véli, hogy az alapügyben a kérdéses ellenérdekű fél rosszhiszeműségének nyilvánvaló hiánya, és az utóbbinak az ideiglenes szükségletekre, valamint az érintett álláshelyek tartós finanszírozása biztosításának lehetetlenségére alapított magyarázatai ellenére ez a határozat azzal a következménnyel járt, hogy az alapügy panaszosait megfosztották attól a lehetőségtől, hogy a 2003. évi törvény elfogadását követően ésszerű határidőn belül határozatlan időre szóló szerződést kössenek velük. E bíróság álláspontja szerint Írország e határozat által az említett panaszosok terhére hasznot húzott az általa azzal elkövetett jogellenességből, hogy a megszabott határidőre nem ültette át az 1999/70 irányelvet.

- 31 Negyedszer, feltételezve hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak nincs hatásköre a közösségi jog alkalmazására, illetőleg a keretmegállapodás 4. és 5. szakaszának nincs közvetlen hatálya, a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy az őt terhelő – a közösségi joggal összhangban álló – értelmezési kötelezettség magában foglalja-e, hogy a 2003. évi törvényt akként kell értelmeznie, hogy az 2001. július 10-ig visszamenőleg hatályos.
- 32 Ez a bíróság rámutat arra, hogy az ír jog ugyan főszabály szerint kizárja a törvények visszaható hatályú alkalmazását, azonban a 2003. évi törvény 6. §-a egyáltalán nem tartalmaz a törvény visszaható hatályú alkalmazását tiltó rendelkezést. A bíróság ehhez hozzáteszi, hogy jóllehet a közösségi joggal összhangban álló értelmezés kötelezettségét korlátozzák a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalmának elvei, és az önmagában, az 1999/70 irányelvet végrehajtó nemzeti törvénytől függetlenül a közösségi jog megsértéséből eredő büntetőjogi felelősséget nem alapozhat meg, illetve azt nem súlyosíthatja, azonban a jelen esetben felmerül az a kérdés, hogy e kötelezettség azt jelenti-e, hogy a belső jogot visszaható hatállyal lehet alkalmazni, valamely tagállamnak – munkáltatói minőségében – egy irányelvvvel ellentétes olyan eljárásai és mulasztásai miatti polgári jogi felelősségének megállapíthatósága érdekében, amelyek abban az időszakban történtek, amikor az említett tagállamnak át kellett volna ültetnie az irányelvet.
- 33 Ötödször, a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett foglalkoztatási feltételek magukban foglalják-e a díjazást és a nyugdíjjogosultságot.
- 34 Utalva a díjazás fogalmának széles értelmére a nemek közötti egyelőség elvére vonatkozó EK 141. cikk összefüggésében, a bíróság úgy véli, hogy az az értelmezés, amely kizárja az érintett szakasz hatálya alól a díjazásokat, a határozott idejű munkavállalókat megfosztja a díjazással kapcsolatos számos lényeges szempont alapján való hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemtől, amely ellentétes a keretmegállapodás céljával.

35 A bíróság egyebekben úgy véli, hogy tekintettel az EK 138. cikkre és az Európai Tanács 1989. december 9-i strasbourgi ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára (különösen annak 7. pontjára), amelyekkel együttesen olvasandó az EK 137. cikk, az utóbbi cikk (5) bekezdését, amely kizárja e cikk hatálya alól a díjazásokat, úgy kell értelmezni, hogy az kizárólag az Európai Közösségnek jogalkotó hatáskörének a közösségi minimálbér meghatározása tárgyában történő kizárására irányul, azzal tehát nem ellentétes, hogy az EK 137. cikk (1) bekezdése értelmében vett „munkafeltételek” fogalmába a díjazásra és a nyugellátásra vonatkozó elemeket foglaljanak.

36 Figyelembe véve e különböző kérdéseket a Labour Court úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Valamely ügynek a belső jog alapján elsőfokon történő eldöntésekor vagy az ennek során hozott határozat elleni fellebbezés elbírálásakor kötelesek-e a [R]ights [C]ommissioners és a Labour Court a közösségi jog bármely elve (különösen az egyenértékűség és a hatékonyság elve) alapján az [...] irányelv valamely közvetlen hatályú rendelkezését alkalmazni abban az esetben, ha:

– a [R]ights [C]ommissioner és a Labour Court a tagállam belső jogában, beleértve az irányelvet átültető belső jogot, nem kapott erre kifejezett hatáskört;

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

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

2) Amennyiben az 1. kérdésre adott válasz igenlő:

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

b) A [...] keretmegállapodás 5. szakaszának 1. [pontja] feltétlen-e és eléggé pontos-e ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bírósága előtt hivatkozassék?

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

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

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

– a szerződéshosszabbításnak nincsenek a munkavállaló határozott idejű szerződéses jogviszonyán kívüli objektív okai?

4) Amennyiben az első vagy a második kérdésre adott válasz nemleges, kötelesek-e a Rights Commissioner és a Labour Court a közösségi jog bármely rendelkezése (különösen az a kötelezettség, miszerint a belső jogot az irányelv szövege és célja alapján úgy kell értelmezni, hogy az az irányelvvel elérni kívánt eredményt hozza létre) alapján az [...] 1999/70/EK tanácsi irányelv átültetése végett alkotott belső törvényt úgy értelmezni, hogy az az átültetési határidő lejárta napjára visszaható hatállyal rendelkezik, ha:

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

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

5) Amennyiben az első vagy a negyedik kérdésre adott válasz igenlő, a [...] keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő »foglalkoztatási feltételek« magukban foglalják-e a munkaszerződésnek a díjazásra és nyugellátásra vonatkozó feltételeit?”



## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

### *Az első kérdésről*

- 37 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az alkalmazandó nemzeti jog erre vonatkozó kifejezett rendelkezésének hiánya ellenére a kérdést előterjesztő bírósághoz hasonló nemzeti bíróság vagy a Rights Commissioner, akinek az 1999/70 irányelvet átültető törvény megsértésén alapuló jogvitát el kell döntenie, a közösségi jog értelmében köteles-e megállapítani a hatáskörét a közvetlenül erre az irányelvre alapított igények vonatkozásában is, jóllehet ezek az igények az érintett irányelv átültetési határidejének lejártát követő, de az átültető törvény hatálybalépését megelőző időszakra vonatkoznak, amely törvény hatáskört ad e bíróság számára az e törvényen alapuló igények elbírálására.
- 38 Ebben a vonatkozásban a kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy az érdekeltek az érintett tagállamot a rendes bíróságok előtt is beperelhetik akár munkáltatói minőségében, akár az 1999/70 irányelv megszabott határidőre való átültetésének elmaradásából eredő kár megtérítése miatt.
- 39 Előzetesen rá kell mutatni, ahogyan azt Írország tette a tárgyaláson, hogy sem az 1999/70 irányelv, sem a keretmegállapodás nem jelöl ki hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságot azok alkalmazására, és éppígy nem határozzák meg az ezen alkalmazás biztosítására szolgáló keresetekre vonatkozó eljárási szabályokat. Éppen ellenkezőleg, a keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja a nemzeti jogra, a kollektív megállapodásokra és a nemzeti gyakorlatra utal a megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzését és elintézését illetően.

- 40 Egyebekben emlékeztetni kell arra, hogy egy irányelv végrehajtásának biztosítására szánt módoszatok és eszközök megválasztásának szabadsága nem érinti az egyes tagállamok arra irányuló kötelezettségét, hogy az érintett irányelv teljes hatályának biztosítása érdekében – az irányelv céljával összhangban – valamennyi szükséges intézkedést megtegyenek (lásd a 14/83. sz., von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet [EBHT 1984., 1891. o.] 15. pontját).
- 41 A tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban írt eredmény elérésére, valamint az EK 10. cikk szerinti azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (a fent hivatkozott von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontja).
- 42 Ugyanis leginkább a nemzeti bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozó közösségi rendelkezések bírói védelmének és hatékony érvényesülésének biztosítása (a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 111. pontja).
- 43 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a hatékony bírói jogvédelem elve a közösségi jog általános jogelve (lásd ebben az értelemben a C-432/05. sz. Unibet-ügyben a 2007. március 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-2271. o.] 37. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 44 Az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban az ilyen tárgyú közösségi jogszabályok hiányában minden tagállam belső jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, és meghatározni a bírósághoz fordulás azon eljárási szabályait, amelyek célja, hogy biztosítsák a jogalanyok közösségi jogból eredő jogainak védelmét (lásd különösen a 33/76. sz., Rewe-Zentralfinanz és Rewe-Zentral ügyben 1976.

december 16-án hozott ítélet [EBHT 1976., 1989. o.] 5. pontját; a 45/76. sz. Comet-ügyben hozott ítélet [EBHT 1976., 2043. o.] 13. pontját; a C-312/93. sz. Peterbroeck-ügyben 1995. december 14-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4599. o.] 12. pontját; a fent hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 39. pontját és a C-222/05–C-225/05. sz., van der Weerd és társai ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-4233. o.] 28. pontját).

45 Mindazonáltal minden egyes esetben a tagállamok felelőssége e jogok hatékony védelmének biztosítása (lásd különösen a 179/84. sz. Bozzetti-ügyben 1985. július 9-én hozott ítélet [EBHT 1985., 2301. o.] 17. pontját; a C-446/93. sz. SEIM-ügyben 1996. január 18-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-73. o.] 32. pontját és a C-54/96. sz., Dorsch Consult ügyben 1997. szeptember 17-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-4961. o.] 40. o.).

46 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a bírósághoz fordulás azon eljárási szabályai, amelyek célja, hogy biztosítsák azoknak a jogoknak a védelmét, amelyeket a közösségi jog közvetlen hatálya az érintetteknek biztosít, nem lehetnek kedvezőlenebbek, mint a hasonló, belső jellegű keresetekre vonatkozóak (egyenértékűség elve), valamint nem lehetnek olyanok, hogy gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé tegyék a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (tényleges érvényesülés elve) (lásd többek között a fent hivatkozott Rewe-Zentralfinans és Rewe-Zentral ügyben hozott ítélet 5. pontját; a fent hivatkozott Comet-ügyben hozott ítélet 13–16. pontját; a Peterbroeck-ügyben hozott ítélet 12. pontját; az Unibet-ügyben hozott ítélet 43. pontját, valamint a van der Weerd és társai ügyben hozott ítélet 28. pontját).

47 Ezek az egyenértékűségi és hatékonysági követelmények, amelyek a jogalanyok közösségi jogból eredő jogai védelmének biztosítására vonatkozó általános tagállami kötelezettséget fejezik ki, úgyszintén érvényesek az e jogra alapított keresetek elbírálására hatáskörrel rendelkező bíróságok kijelölésére is.

48 Ugyanis az említett követelmények be nem tartása ebből a szempontból – éppúgy, mint azok megszegése az eljárási szabályok meghatározásának szempontjából – sértheti a hatékony bírói jogvédelem elvét.

49 E megfontolásokra tekintettel kell választ adni a kérdést előterjesztő bíróság által feltett első kérdésre.

50 Hangsúlyozni kell, hogy mivel a 2003. évi törvény minősül azon jogszabálynak, amellyel Írország eleget tett az 1999/70 irányelv értelmében őt terhelő kötelezettségeknek, az e törvény megsértésére alapított kérelmet és a közvetlenül erre az irányelvre alapított kérelmet – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság is hangsúlyozta – egy és ugyanazon jogorvoslatnak kell tekinteni (lásd ebben az értelemben a C-326/96. sz. Levez-ügyben 1998. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 1998., I-7835. o.] 46. és 47. pontját, valamint a C-78/98. sz., Preston és társai ügyben 2000. május 16-án hozott ítéletének [EBHT 2000., I-3201. o.] 51. pontját). A formailag különálló jogalapok ellenére ugyanis ezek a kérelmek – ahogyan arra a főtanácsnok az indítványának 58. pontjában rámutatott – a közösségi jogból, azaz az 1999/70 irányelvből és a keretmegállapodásból eredő ugyanazon jogok védelmére irányulnak.

51 E körülmények között, amennyiben a tagállami jogalkotó úgy dönt, hogy az 1999/70 irányelvet átültető törvényen alapuló kérelmek elbírálására vonatkozó hatáskört különbíróságra ruházza, akkor az alapügy panaszosai helyzetében lévő magánszemélyek – akik az említett törvény megsértésére alapított kérelemmel egy ilyen különbírósághoz szándékoztak fordulni – azon kötelezettsége, hogy ezzel párhuzamosan, külön kérelemmel rendes bírósághoz is forduljanak azoknak a jogoknak az érvényesítése céljából, amelyeket közvetlenül erre az irányelvre alapíthatnának az átültetési határidő lejárta és az átültetést biztosító törvény hatálybalépése közötti időszak vonatkozásában, ellentétes a hatékonyság elvével, ha abból a magánszemélyek számára olyan eljárási hátrányok következnenek – többek között a költség, az időtartam és a képviselői szabályai vonatkozásában – amelyek rendkívül megnehezítenek az említett irányelvből eredő jogok gyakorlását.

52 A tárgyaláson Írország előterjesztette, hogy a 2003. évi törvényben a Rights Commissionerek és a Labour Court számára elismert hatáskör vagylagos, ennél fogva

az nem akadályozza meg, hogy a magánszemélyek a rendes bíróságok előtt ugyanazt – részben a nemzeti jogon, részben a közösségi jogon alapuló – a keresetet előterjesszék.

53 Még ezen állítás helytállósága sem változtat azon, hogy amennyiben magánszemélyek – az alapügy panaszosaihoz hasonlóan – igénybe kívánták volna venni a 1999/70 irányelv átültetése során a nemzeti jogalkotó által e különbíróságok részére a 2003. évi törvényen alapuló jogviták elbírálására biztosított – akár csak vagylagos – hatáskört, a hatékonyság elve megkövetelné, hogy az alapügy panaszosai ugyanezen bíróságok előtt igényelhessek azon jogok védelmét is, amelyeket közvetlenül erre az irányelvre alapíthatnak, amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzett vizsgálatból az tűnnék ki, hogy a keresetük két különálló kérelemre való felosztására és abból a közvetlenül az irányelven alapuló résznek a rendes bíróság előtt való benyújtására irányuló kötelezettség olyan eljárási bonyodalmakat eredményez, amelyek rendkívül megnehezítik a közösségi jogrend által az érdekeltek számára biztosított jogok gyakorlását.

54 Ha a kérdést előterjesztő bíróság a hatékonyság elvének ilyen megsértését állapítaná meg, akkor ennek a bíróságnak, amennyire lehetséges, úgy kellene értelmeznie a hatáskörre vonatkozó belső szabályokat, hogy azok hozzájáruljanak a magánszemélyeknek a közösségi jogból eredő jogai hatékony bírósági védelmének biztosításához (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 44. pontját).

55 Az előző megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt kell válaszolni, hogy a közösségi jog, különösen a hatékonyság elve megköveteli, hogy az a különbíróság, amelynek – a számára az 1999/70 irányelv átültetését biztosító irányelv által biztosított akár vagylagos hatáskör keretében – az e jogszabály megsértésére alapozott kérelemről kell határoznia, megállapítsa a hatáskörét a közvetlenül az irányelvre alapított – az irányelv átültetési határideje lejárt és az említett jogszabály hatálybalépése közötti időszakra vonatkozó – panaszosi igények vonatkozásában is,

amennyiben megállapítást nyer, hogy e felperes azon kötelezettsége, hogy a közvetlenül az irányelvre alapozott igénnyel párhuzamosan rendes bírósághoz is kell fordulnia, olyan eljárási hátrányokkal jár, amelyek rendkívül megnehezítik a számára a közösségi jogrendben biztosított jogok gyakorlását. Ebben a tekintetben a nemzeti bíróság feladata a szükséges vizsgálatok elvégzése.

### *A második kérdésről*

- 56 Abban az esetben, ha az első kérdésre adott válaszra tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság köteles az alapügy felpereseinek közvetlenül az 1999/70 irányelvre alapított igényei vonatkozásában a hatáskörét megállapítani, válaszolni kell a második kérdésre, amellyel az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy magánszemélyek hivatkozhatnak-e a nemzeti bíróság előtt a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjára és az 5. szakaszának 1. pontjára.
- 57 Ebben a tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltételnek és kellően pontosnak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal mint munkáltatóval szemben hivatkozhatnak (lásd ebben az értelemben többek között a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 46. és 49. pontját, valamint a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 69. és 71. pontját).
- 58 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 87. pontjában rámutatott, ez az ítélkezési gyakorlat alkalmazható a keretmegállapodáshoz hasonló megállapodások esetében, amelyek az EK 139. cikk (1) bekezdése alapján szociális partnerek közötti közösségi szintű párbeszéd alapján jöttek létre, és amelyeket ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően az Európai Unió Tanácsának irányelvével hajtottak végre, amelynek így szerves részét képezik.

## A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjáról

- 59 A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja kimondja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
- 60 Ez a rendelkezés általános jelleggel és egyértelmű megfogalmazásban megtiltja a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók objektíven nem igazolható minden megkülönböztetését. Az Impact állításának megfelelően a rendelkezés tartalma tehát kellően pontos ahhoz, hogy arra a magán-személy hivatkozhassek, és a bíróság azt alkalmazhassa (lásd analógia útján a fent hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 52. pontját).
- 61 Írország állításával ellentétben az érintett rendelkezésben a foglalkoztatási feltételek fogalma meghatározásának hiánya nem befolyásolja az említett rendelkezés alkalmazását arra, hogy azt valamely bíróság az előtte lévő ügy tényállására alkalmazza, és az ebből következően nem fosztja meg ezt a rendelkezést a kellően pontos jellegétől. Így valamely irányelv rendelkezéseit már kellően pontosnak tekintették az e rendelkezésekben található szociális jogi fogalmak közösségi meghatározásának hiánya ellenére (lásd ebben a tekintetben 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.] 13. és 14. pontját).
- 62 Egyebekben a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában megfogalmazott pontos tilalom egyáltalán nem teszi szükségessé a közösségi intézmények eljárását (lásd analógia útján a 41/74. sz. van Duyn-ügyben 1974. december 4-én hozott ítélet [EBHT 1974., 1337. o.] 6. pontját). A megvizsgált rendelkezés ezenkívül egyáltalán nem ad lehetőséget a tagállamok számára, hogy a belső jogba való átültetés során

feltételhez kössék vagy korlátozzák a foglalkoztatási feltételek tárgyában az irányelv által megfogalmazott tilalmat (lásd a fent hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 55. pontját).

63 Az Írország által előterjesztettek szerint természetesen ez a rendelkezés az abban megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmához kapcsolódóan objektív okokra alapozott igazolásra vonatkozó fenntartást fogalmaz meg.

64 Amint azonban azt a kérdést előterjesztő bíróság is előterjesztette, e fenntartás alkalmazása bírósági felülvizsgálat tárgya lehet (lásd a keretmegállapodás a 5. szakasza 1. pontjának összefüggésében az objektív okokra vonatkozó ilyen vizsgálat példaként a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] 58–75. pontját), jóllehet az arra való hivatkozás lehetősége nem ellentétes azzal az állásponttal, hogy a vizsgált rendelkezés a magánszemélyekre olyan jogokat ruház, amelyekre azok hivatkozhatnak, és amelyeket a nemzeti bíróságoknak oltalmazniuk kell (lásd analógia útján a fent hivatkozott van Duyn-ügyben hozott ítélet 7. pontját; a C-156/91. sz., Hansa Fleisch Ernst Mundt ügyben 1992. november 10-én hozott ítélet [EBHT 1992., I-5567. o.] 15. pontját; a C-374/97. sz. Feyrer-ügyben 1999. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-5153. o.] 24. pontját, valamint a C-413/99. sz., Baumbast és R ügyben 2002. szeptember 17-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-7091. o.] 85. és 86. pontját).

65 A keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának pontosságát és feltétlenségét nem érinti e szakasz 2. pontja sem. Amint ugyanis a főtanácsnok az indítványának 101. pontjában arra rámutatott, ez a 2. pont csak hangsúlyozza az egyik lehetséges következményt, amely adott esetben – esetleges bírósági felülvizsgálat mellett – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának alkalmazásához kapcsolódhat a határozott idejű munkavállalók javára, anélkül hogy bármilyen módon hatással volna ezen elv tartalmára.



- 66 A keretmegállapodás 4. szakaszának 3. pontját illetően – amelyre a 4. szakasz 1. pontja közvetlen hatályának cáfolata céljából szintén hivatkozott Írország – meg kell jegyezni, hogy az a tagállamok és/vagy a szociális partnerek feladatává teszi az ebben a szakaszban megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalma elve „alkalmazás”-ának megkönnyítésére szánt részletes szabályok meghatározását.
- 67 Az ilyen részletes szabályok tehát semmiképpen sem vonatkozhatnak ezen elv tartalmára (lásd analógia útján a 8/81. sz. Becker-ügyben 1982. január 19-én hozott ítélet [EBHT 1982., 53. o.] 32. és 33. pontját). Ahogyan azt maga a kérdést előterjesztő bíróság is javasolta, és az Impact is előterjesztette, az ilyen részletes szabályok nem köthetik feltételhez ezen elv fennállását, illetve nem korlátozhatják annak terjedelmét (lásd analógia útján a 2/74. sz. Reyners-ügyben 1974. június 21-én hozott ítélet [EBHT 1974., 631. o.] 21. és 26. pontját, valamint a fent hivatkozott Becker-ügyben hozott ítélet 39. pontját).
- 68 Ebből következően a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja a tartalma szempontjából feltétlennek és kellően pontosnak tekinthető ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozassék.

#### A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjáról

- 69 A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés elfogadására, ha a tagállam belső joga nem tartalmaz egyenértékű törvényi intézkedést. Az így felsorolt intézkedések, számszerint három, az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását aláátamasztó objektív okokra, ezen egymást követő szerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok meghosszabbításának számára vonatkoznak.

- 70 A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja azáltal, hogy előírja az általa felsorolt – az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló – intézkedések közül legalább egynek a tényleges és kötelező elfogadását, amennyiben a nemzeti jog még nem tartalmaz azokkal egyenértékű rendelkezéseket (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 65. és 101. pontját; a C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7213. o.] 44. pontját, valamint a C-180/04. sz. Vassallo-ügyben hozott ítélet [EBHT 2006., I-7251. o.] 35. pontját), a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását.
- 71 E rendelkezés értelmében a tagállamok mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy ennek érdekében az e szakaszban megfogalmazott egy vagy több intézkedést, illetve a fennálló, ezekkel egyenértékű törvényi intézkedéseket igénybe vegyék, figyelembe véve a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák szükségleteit.
- 72 Amint azt a Bizottság a fent hivatkozott Francovich és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 17. pontjára hivatkozva előadja, a tagállamok azon lehetősége, hogy az irányelvben előírt eredmény elérése érdekében számos lehetséges intézkedés közül válasszanak, nem zárja ki a magánszemélyek azon lehetőségét, hogy a nemzeti bíróságok előtt hivatkozzanak az olyan jogokra, amelyek tartalma önmagukban az irányelv rendelkezéseiből is kellő pontossággal meghatározható (lásd még ebben az értelemben a C-271/91. sz. Marshall-ügyben 1993. augusztus 2-án hozott ítélet [EBHT 1993., I-4367. o.] 37. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 105. pontját).
- 73 Meg kell azonban állapítani, hogy – a fent hivatkozott Francovich és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben vizsgált rendelkezésektől eltérően – a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja egyáltalán nem tartalmaz olyan feltétlen és kellően pontos rendelkezést, amelyre – határidőre meghozott átültetési intézkedés hiányában – valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnék.

- 74 A fent hivatkozott Francovich és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben az érintett irányelvben előírt eredmény elérése érdekében a tagállamoknak az ezen irányelvben meghagyott választási lehetőség ellenére a Bíróság képes volt azonosítani az irányelvben azokat a rendelkezéseket, amelyek feltétlenül és kellően pontosan meghatározták a magánszemélyek minimális védelmének tartalmát, ez esetben a munkáltató fizetéképtelensége esetén a munkavállalói követelések megfizetésére vonatkozó minimális biztosítékot (lásd még az ilyen minimális védelem azonosításának más eseteit illetően a C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-7963. o.] 68. és 69. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 105. pontját).
- 75 Márpedig jelen esetben nem fogadható el a Bizottság azon javaslata, amely szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ilyen minimális védelmet is meghatároz, mivel az – a visszaélésekkel szembeni küzdelem céljából előírt bármely más intézkedés vagy legalább kellően hatékony, objektív és átlátható intézkedés hiányában – megköveteli, hogy a határozott idejű munkaszerződések vagy a munkaviszonyok egymást követő meghosszabbítását objektív okok indokolják.
- 76 Egyrészt ugyanis, noha igaz – amint azt a Bíróság a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítéletének 67. pontjában hangsúlyozta –, hogy a keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontja szerint annak aláíró felei úgy ítélték meg, hogy „az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására”, a Bizottság által támogatott olvasat hierarchiát vezetne be az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában meghatározott különböző intézkedések között, jóllehet e rendelkezés szövege egyértelműen megjelöli, hogy a különböző figyelembe vett intézkedéseket „egyenértékű”-nek kell tekinteni.
- 77 Másrészt, amint arra a főtanácsnok az indítványának 116. pontjában szintén rámutatott, a Bizottság által javasolt értelmezés azzal a következménnyel járna, hogy megfosztaná értelmétől a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában biztosított

választási lehetőséget, mivel az lehetőséget ad a magánszemélynek, hogy a határozott idejű szerződése meghosszabbításának vitatása céljából az objektív okok hiányára hivatkozzék, jóllehet ez a meghosszabbítás nem sérti a meghosszabbítások maximális, teljes időtartamára és számára vonatkozóan az érintett tagállam által az említett 5. szakasz 1. pontjának b) és c) alpontjában kínált lehetőségek alapján elfogadott szabályokat.

78 A jelen ítélet 72. pontjában hivatkozott ítéletek tényállásaiban elfogadottakkal ellentétben tehát a jelen esetben nem lehetséges megfelelően meghatározni azt a minimális védelmet, amelyet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alapján kell végrehajtani.

79 Ebből következik, hogy ez a rendelkezés a tartalmára tekintettel nem tűnik feltétlennek és kellően pontosnak ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozassék.

80 Az előzőekre tekintettel a második kérdésre azt kell válaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra egy magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozassék, ez azonban nem mondható el az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjáról.

### *A harmadik kérdésről*

81 Harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az első kérdésre és a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját illetően a második kérdésre adott válaszra tekintettel a keretmegállapodás e rendelkezése megtiltja-e valamely

munkáltatóként eljáró tagállamnak, hogy az egy határozott idejű munkaszerződést az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejártától az átültető jogszabálynak a belső jogban való megalkotásáig terjedő időszakban nyolc évig terjedő időtartamra meghosszabbítson.

82 E harmadik kérdés keretében a kérdés előterjesztő bíróság kifejti, hogy az érintett szerződést korábban mindig rövidebb időszakokra hosszabbították meg, hogy a munkáltatónak az érintett szolgáltatására a meghosszabbítás szokásos időtartamát meghaladó időszakra volt szüksége, hogy a szerződésnek hosszabb időtartamra való meghosszabbításának következtében a munkavállalót megfosztják a keretmegállapodás 5. szakaszának alkalmazásától annak a belső jogba való átültetése esetén, és hogy nem állnak fenn olyan objektív, az érintett határozott idejű munkavállalói minőségétől különböző okok, amelyek az ilyen meghosszabbítást indokolnák.

83 Amennyiben a kérdés előterjesztő bíróság az első válasza tekintettel köteles lenne megállapítani a hatáskörét az alapügy panaszosainak közvetlenül az 1999/70 irányelven alapuló igényei vonatkozásában, ki kell jelenteni, hogy jöllehet a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának tartalma – amint az a második kérdésre adott válaszból kitűnik – nem feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasnék, ez nem változtat azon, hogy az EK 249. cikk harmadik bekezdése szerint az irányelv a forma és az eszközök megválasztását meghagyja a nemzeti hatóságoknak, azonban az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező (lásd a fent hivatkozott von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 15. pontját).

84 A 1999/70 irányelv a 2. cikkének első bekezdése úgy rendelkezik, hogy a tagállamok megteszik az említett irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket.

85 Amint az a jelen ítélet 41. pontjában már kifejtésre került, a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban írt eredmény elérésére, valamint az EK 10. cikk szerinti azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik (lásd a fent hivatkozott von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontját). Ezek a kötelezettségek a hatóságokat adott esetben még állami munkáltatói minőségükben is terhelik.

86 Az 1999/70 irányelvben és a keretmegállapodásban előírt célt illetően a keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából kitűnik, hogy az az előfeltevés, amely abból indul ki, hogy a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, elismeri egyúttal, hogy a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 61. pontját).

87 Következésképp a munkahely stabilitásának előnye fontos részét képezi a munkavállalók védelmének (lásd a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9981. o.] 64. pontját), ugyanakkor – amint az a keretmegállapodás általános szempontjai preambulumaának második bekezdéséből és a 8. pontjából kitűnik – a határozott idejű munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind munkavállalók igényeinek (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 62. pontját).

88 Mindezek alapján a keretmegállapodás célja keretbe foglalni a munkaviszonyok ez utóbbi csoportjának egymást követő alkalmazását, ezért – mivel az a munkavállalók rovására történő visszaélés lehetséges módjának tekinthető – a munkavállalók helyzetével való visszaélés elkerülése céljából meghatározott számú minimális védelmi rendelkezést ír elő (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 63. pontját).

- 89 Ahogyan az a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontjából kitűnik, a keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása. Az említett keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának saját megfogalmazása szerint annak célja kifejezetten a megelőzés.
- 90 Ebből következik, hogy a tagállamok az EK 10. cikk és az EK 249. cikk harmadik bekezdése, illetve az 1999/70 irányelv alapján kötelesek megtenni valamennyi megfelelő általános és különös intézkedést, amely alkalmas az említett irányelvben és keretmegállapodásban meghatározott cél elérésére, amely a határozott idejű szerződések visszaélésszerű igénybevételének megelőzése.
- 91 Márpedig ezt a kötelezettséget megfosztaná a hatékony érvényesüléstől, ha valamely állami munkáltatói minőségében eljáró tagállam jogosultsággal rendelkeznék a szerződéseknek szokatlanul hosszú időszakra való meghosszabbítására az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártá, és az azt átültető törvény hatálybalépése közötti időszak során, amelynek következtében az érdekelteket ésszerűtlen ideig megfosztaná a keretmegállapodás 5. szakaszának átültetése érdekében a nemzeti jogalkotó által elfogadott kedvezményektől.
- 92 Az előző megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt kell válaszolni, hogy az EK 10. cikket és az EK 249. cikk harmadik bekezdését, valamint az 1999/70 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy valamely állami munkaadóként eljáró tagállami hatóság nem jogosult a határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzésére vonatkozóan az említett irányelv és keretmegállapodás céljával ellentétes olyan intézkedéseket elfogadni, mint amilyenek ezen irányelv átültetési határidejének lejártá és ezen átültetést biztosító törvény hatálybalépése közötti időszak során az ilyen szerződések szokatlanul hosszú időszakra való meghosszabbítása minősül.

*A negyedik kérdésről*

- 93 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság az első válaszra tekintettel nem lenne köteles megállapítani a hatáskörét az alapügy panaszosainak közvetlenül az 1999/70 irányelven alapuló igényei vonatkozásában, válaszolni kell a negyedik kérdésre, amellyel az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy azon kötelezettsége alapján, hogy a belső jogot a közösségi joggal összhangban értelmezze, kötelese-e a 2003. évi törvénynek az ezen irányelv átültetési határidejének napjára visszaható hatályt biztosítani.
- 94 Előzetesen rá kell mutatni, hogy ez a negyedik kérdés kizárólag a 2003. évi törvény 6. §-ára vonatkozik, amely a keretmegállapodás 4. szakaszát átültető intézkedésnek minősül.
- 95 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban ugyanis megjelölésre került, hogy az alapügy panaszosai ezzel szemben elismerték, hogy a 2003. évi törvény 9. §-ában alkalmazott kifejezések maguk is kizárják, hogy e §-t – amely a keretmegállapodás 5. szakasza átültetésének felel meg – visszaható hatállyal ruházzák fel, mivel az *contra legem* értelmezést eredményezne.
- 96 Ebből következően meg kell vizsgálni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság – a jelen ítélet 93. pontjában érintett azon esetben, ha az alapügybeli panaszok tárgyában csak akkor kell határozatot hoznia, ha azok a 2003. évi törvény megsértésén alapulnak – a közösségi joggal összhangban álló értelmezés követelménye alapján köteles az említett törvény 6. §-ának az 1999/70 irányelv átültetési határidejére visszaható hatályt biztosítani.



- 97 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti ebben a tekintetben, hogy jóllehet a 2003. évi törvény e rendelkezésének szövege kifejezetten nem zárja ki, hogy e rendelkezés számára ilyen visszaható hatályt ismerjenek el, az értelmezésre vonatkozó belső jogi rendelkezés kizárja – az ezzel ellentétes világos és egyértelmű utalás kivételével –, hogy valamely törvényt visszaható hatállyal alkalmazzanak.
- 98 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a belső jog, illetve kifejezetten valamely irányelv végrehajtásához elfogadott szabályozás rendelkezéseinek alkalmazásakor a tagállami bíróság köteles a nemzeti jogot úgy értelmezni, hogy az irányelv eredményének eléréséhez az EK 249. cikk harmadik bekezdésének megfelelően a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi a szóban forgó irányelv szövegét és célját (lásd különösen a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 113. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 99 A nemzeti jog közösségi joggal összhangban álló értelmezésének követelménye az EK-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 ügyben hozott ítélet 114. pontját és az Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 109. pontját).
- 100 Általános jogelvek és 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 a 80/86. sz., Kolpinghuis Nijmegen ügyben 1987. október 8-án hozott ítélet [EBHT 1987., 3969. o.] 13. pontját, valamint a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítéletének 110. pontját; lásd még analógia útján a C-105/03. sz. Pupino-ügyben 2005. június 16-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-5285. o.] 44. és 47. pontját).

- 101 A közösségi 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 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 ügyben hozott ítélet 115., 116., 118. és 119. pontját, valamint az Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 111. pontját).
- 102 A jelen esetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban található adatok szerint, mivel a belső jog a törvény visszaható hatályú alkalmazását kizáró szabályt tartalmaz, az ezzel ellentétes világos és egyértelmű utalás hiányában ezért a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy ebben a jogban – különösen a 2003. évi törvényben – van-e olyan jellegű utalást tartalmazó rendelkezés, amely az említett törvény 6. §-ának visszaható hatályt biztosíthat.
- 103 Ilyen rendelkezés hiányában a közösségi jog, különösen a közösségi joggal összhangban álló értelmezés követelménye – a kérdést előterjesztő bíróságnak a nemzeti jog *contra legem* értelmezésre való kényszerítése nélkül – nem értelmezhető úgy, hogy az előírja, hogy a 2003. évi törvény 6. §-át az 1999/70 irányelv átültetési határideje lejártára visszaható hatállyal kell felruházni.
- 104 Az előző megfontolásokra tekintettel a negyedik kérdésre azt kell válaszolni, hogy mivel a belső jog a törvény visszaható hatályú alkalmazását kizáró szabályt tartalmaz, az ezzel ellentétes világos és egyértelmű utalás hiányában az a nemzeti bíróság, amelyhez az 1999/70 irányelvet átültető nemzeti törvény valamely rendelkezésének megsértésére alapított kérelemmel fordultak, csak akkor köteles a közösségi jog értelmében az említett rendelkezésnek az ezen irányelv átültetési határideje lejártára visszaható hatályt biztosítani, ha a nemzeti jogban létezik olyan jellegű utalás, amely e rendelkezésnek ilyen visszaható hatályt biztosíthat.

*Az ötödik kérdésről*

- 105 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság az első válaszra tekintettel köteles lenne megállapítani a hatáskörét az alapügy panaszosainak közvetlenül az 1999/70 irányelven alapuló igényei vonatkozásában, akkor válaszolni kell az ötödik kérdésre, amellyel az előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében a „foglalkoztatási feltételek” magukban foglalják-e a munkaszerződésben meghatározott, díjazásra és nyugellátásra vonatkozó feltételeket.
- 106 Ebben a tekintetben, ahogyan azt a Bíróság már megállapította, az Európai Unió Tanácsa a keretmegállapodást hatályba léptető 1999/70 irányelvet az EK 139. cikk (2) bekezdése alapján fogadta el, amely úgy rendelkezik, hogy a közösségi szinten megkötött megállapodások hatálybaléptetése az EK 137. cikk hatálya alá tartozó kérdések körébe esik (a C-307/05. sz., Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 33. pontja).
- 107 E kérdések között szerepelnek az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja értelmében a „munkafeltételek”.
- 108 Meg kell állapítani, hogy az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja – csakúgy mint a keretmegállapodás 4. szakasza – önmagában nem teszi lehetővé annak meghatározását, hogy a mindkét rendelkezés által érintett munkakörülmények, illetve foglalkoztatási körülmények az olyan elemekre vonatkozó feltételeket, mint a díjazás vagy a nyugellátás az alapügyben magukban foglalják-e, vagy sem..
- 109 Ebben a vonatkozásban az Egyesült Királyság által hangsúlyozott azon tény, hogy a közösségi jog számos rendelkezése – mint a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő

bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja, a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.) 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja vagy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja – kifejezetten megemlíti, hogy a foglalkoztatási és munkakörülmények fogalma, amelyre ezek a rendelkezések utalnak, magában foglalja a díjazást, a keretmegállapodás 4. szakaszában a díjazás említésének hiányából nem lehet arra következtetni, hogy e szakasz alkalmazásában a foglalkoztatási feltételek fogalma nem vonatkozik az alapügybelihez hasonló pénzügyi szempontokra.

- 110 Mivel a keretmegállapodás 4. szakaszának szövege nem teszi lehetővé az előterjesztett értelmezési kérdés eldöntését, az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően figyelembe kell venni azon szabályozás szöveggörnyezetét és céljait, amelynek ez a szakasz részét képezi (lásd különösen a 292/82. sz. Merck-ügyben 1983. november 17-én hozott ítélet [EBHT 1983., 3781. o.] 12. pontját; a 337/82. sz., St. Nikolaus Brenneri és Likörfabrik ügyben 1984. február 21-én hozott ítélet [EBHT 1984., 1051. o.] 10. pontját; a C-223/98. sz. Adidas-ügyben 1999. október 14-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-7081. o.] 23. pontját és a C-76/06. P. sz., Britannia Alloys & Chemicals kontra Bizottság ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-4405. o.] 21. pontját).
- 111 E tekintetben, ahogyan azt a Bíróság már megállapította (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 38. pontjában), a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében annak egyik célja „a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét”. Ugyanígy a keretmegállapodás preambuluma a harmadik bekezdésében kimondja, hogy az „a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben”. Az 1999/70 irányelv tizenegyedik preambulumbekkezdése erre vonatkozóan kimondja, hogy a keretmegállapodás célja többek között a határozott idejű munkaviszony feltételeinek javítása, olyan minimumkövetelmények meghatározása által, amelyek biztosítják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását.

- 112 A keretmegállapodásnak, különösen annak 4. szakaszának a célja tehát az EK 136. cikk első bekezdésében éppúgy, mint a Szerződés preambulumának harmadik bekezdésében és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta – amelyre a Szerződés fent említett rendelkezése utal – 7. és 10. pontjának első bekezdésében szereplő alapvető célokhoz tartozik, és amelyek az élet- és munkakörülmények javítása, valamint a munkavállalók – a jelen esetben a határozott idejű munkavállalók – megfelelő szociális védelmének fenntartása.
- 113 Ezenkívül az EK 136. cikk első bekezdése – amely meghatározza azokat a célokat, amelyekre tekintettel a Tanács az EK 137. cikkben érintett tárgyakban az EK 139. cikk (2) bekezdésének megfelelően végrehajthatja a szociális partnerek között közösségi szinten megkötött megállapodásokat – utal az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai Szociális Chartára, amely I. részének 4. pontjában – azon célok között, amelyeknek elérését a szerződő felek az e Charta III. részének 20. cikke alapján vállalták – szerepel valamennyi munkavállaló joga „olyan díjazáshoz, amely nekik és családjuknak megfelelő életszínvonalat biztosít”.
- 114 E célokra tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az a közösségi szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 38. pontját).
- 115 Amint azt mind az Impact, mind a Bizottság előterjeszti, a keretmegállapodás 4. szakaszának olyan értelmezése, amely e szakasz értelmében határozottan kizárja a „foglalkoztatási feltételek” fogalmából az olyan pénzügyi feltételeket, amelyek a díjazásra és a nyugellátásra vonatkoznak, az említett szakasz célját figyelmen kívül hagyva csökkentené az érintett munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének terét, mivel az a foglalkoztatási feltételek jellegén alapuló olyan megkülönböztetést vezet be, amelyet e szakasz szövege egyáltalán nem javasol.

- 116 Egyebekben, amint arra a főtanácsnok az indítványának 161. pontjában rámutatott, az ilyen értelmezés megfosztaná az értelmétől a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában az időarányosság elvére (*pro rata temporis*) tett utalást, amely a meghatározás szerint csak olyan osztható szolgáltatások esetén alkalmazható, mint például a díjazáshoz és a nyugellátáshoz kapcsolódó, pénzügyi foglalkoztatási feltételekből eredő szolgáltatások.
- 117 Az Írország, valamint az Egyesült Királyság Kormánya által előterjesztettekkel ellentétben az előző elemzés nem teszi kérdéssé a Bíróságnak a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód terén kialakított ítélkezési gyakorlatát, amely szerint a 76/207 irányelv – a 2002/73 irányelvvel való módosítását megelőző változatában – értelmében vett foglalkoztatási feltételek nem foglalják magukban a díjazást (lásd különösen a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-475. o.] 24. pontját; a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9483. o.] 29–33. pontját és a C-191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-7631. o.] 30. pontját).
- 118 Az említett ítélkezési gyakorlat ugyanis az EK-Szerződés 119. cikke (az EK-Szerződés 117–120. cikkét felváltotta az EK 136–143. cikk) és a díjazás terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódról szóló külön irányelv – azaz a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.) – egymással párhuzamos fennállásával magyarázható.
- 119 Tekintettel arra, hogy nem áll fenn ilyen normatív kettősség a határozott idejű munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elvét illetően, ebből az ítélkezési gyakorlatból a keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalmának értelmezésére nem vezethető le magyarázat.

120 Írországnak, valamint az Egyesült Királyság Kormányának az EK 137. cikknek – a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 2005., I-10253. o.) 38. és 39. pontja által értelmezett – (5) bekezdésén alapuló ellenvetését illetően emlékeztetni kell arra, hogy az 1999/70 irányelvet az EK 139. cikk (2) bekezdése alapján fogadták el, amely az EK 137. cikkre utal a Tanács hatáskörébe tartozó kérdések – többek között a szociális partnerek által közösségi szinten megkötött megállapodások végrehajtása – felsorolása céljából.

121 Az EK 137. cikk (5) bekezdésének szövege szerint e cikk rendelkezései „a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók”.

122 Amint arról a Bíróság már határozott, az EK 137. cikk (5) bekezdése az ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az említett bekezdés által fenntartott tárgyköröket megszorítóan kell értelmezni, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne vonják kétségbe az EK 136. cikk által kitűzött célokat (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 39. pontja).

123 Ami pedig különösen az EK 137. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás”-ra vonatkozó kivételt illeti, annak indoka az a tény, hogy a bérszintek meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körébe, illetve a tagállamok hatáskörébe tartozik e tárgykörben. E körülményekre tekintettel a közösségi jog jelenlegi állapotában célszerűnek tűnt kizárni az EK 136. és azt követő cikkei alapján vett harmonizációból a bérszintek meghatározását (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 40. és 46. pontja).

124 Amint azt a Bizottság előterjesztette, az említett kivételt ebből következően úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi tény egységesítése, illetve a közösségi minimálbér bevezetése – a Közösségen belül a díjazás meghatározásába való közvetlen közösségi jogi beavatkozásra vonatkoznak.

125 Ezt a kivételt azonban nem lehet valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre kiterjeszteni, mivel ezzel az EK 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztanak meg (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 41. pontját; lásd még ugyanebben az értelemben a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra a Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítéletet [EBHT 1996., I-5755. o.] a Tanács azon hatásköréről, hogy az EK 118/A. cikk [az EK-Szerződés 117–120. cikkét felváltotta az EK 136–143. cikk] alapján elfogadja a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvet [HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.], különösen ezen irányelvnek az évi négy hét rendes szabadság biztosításáról szóló 7. cikkét).

126 Ebből következik, hogy az EK 137. cikk (5) bekezdésében megfogalmazott fenntartás nem zárja ki a keretmegállapodás 4. szakaszának azt az értelmezését, amely szerint az a tagállamok számára előírja, hogy a határozott idejű munkavállalók esetében a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását a díjazás terén is biztosítsák. Ez a fenntartás ebből következően nem zárhatja ki, hogy az alapügy panaszosaihoz hasonló munkavállalók az említett 4. szakasz 1. pontjának közvetlen hatályára hivatkozva tiltakozzanak a díjazás terén az olyan bánásmód alkalmazása ellen, amely bármilyen objektív indoklás nélkül kedvezőtlenebb, mint az, amelyet az összehasonlítható határozatlan idejű munkavállalók számára tartanak fenn (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 42. és 47. pontját).

127 A fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 43–45. pontjában kifejtett indokok miatt az előző értelmezés egyáltalán nem összeegyeztethetetlen a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 38. és 39. pontjában kifejtettekkel.



- 128 A tárgyaláson az Egyesült Királyság Kormánya azt állította továbbá, hogy a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítéletből levezethető, hogy a keretmegállapodás által megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve csak a díjazás alkotóelemeire vonatkozik – kivéve annak szintjét –, amelyeket a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok a határozatlan idejű munkavállalók és a határozott idejű munkavállalók esetében továbbra is differenciáltan határozhatnak meg.
- 129 Jóllehet az igaz – amint az a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítéletből kitűnik, valamint ahogyan arra a jelen ítélet a 123. és 124. pontjában emlékeztet –, hogy a munkavállalók díjazását képező különböző bérelemek szintjének meghatározása továbbra sem tartozik a közösségi jogalkotó hatáskörébe, és az vitathatatlanul a különböző tagállamok hatáskörrel rendelkező hatóságainak feladata, azonban a Közösség hatáskörébe nem tartozó területeken ezek a államok a közösségi jog – különösen a keretmegállapodás 4. szakasza – tiszteletben tartásával kötelesek gyakorolni e hatáskörüket (lásd ebben az értelemben a C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ügyben 2007. december 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-10779. o.] 40. pontját és a C-341/05. sz., Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-11767. o.] 87. pontját).
- 130 Ebből következik, hogy mind a díjazást képező elemeknek, mind ezen elemek szintjének meghatározásánál a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságoknak a határozott idejű munkavállalókra alkalmazniuk kell a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában rögzített elvét.
- 131 A nyugellátásokat illetően ki kell jelteni, hogy a Bíróságnak az EK-Szerződés 119. cikkének, majd 1999. május 1-jétől az EK 141. cikk összefüggésében hozott ítélezési gyakorlata szerint, mivel a díjazás terén a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvére vonatkozó cikkek az EK 141. cikk (2) bekezdése második albekezdésének értelmében vett „díjazás” fogalmának hatálya alá tartoznak, a nyugellátások, amelyek a munkavállaló és munkáltató közötti munkaviszonytól függenek, azok kivételével, amelyek törvényen alapuló olyan rendszerből folyósítanak, amelynek finanszírozásához munkavállalók, munkáltatók és esetlegesen az állami hivatalok is

hozzájárulnak olyan mértékben, amelyet nem annyira a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony, mint inkább szociálpolitikai megfontolások határoznak meg (lásd többek között a 80/70. sz. Defrenne-ügyben 1971. május 25-én hozott ítélet [EBHT 1971., 445. o.] 7. és 8. pontját; a 170/84. sz. Bilka-Kaufhaus ügyben 1986. május 13-án hozott ítélet [EBHT 1986., 1607. o.] 16–22. pontját; a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-1889. o.] 22–28. pontját, valamint a C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12575. o.] 56–64. pontját).

132 Erre az ítélkezési gyakorlatra figyelemmel úgy kell tekinteni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalmába tartoznak azok a nyugellátások, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaviszonytól függnnek, a társadalombiztosítás törvényen alapuló nyugellátásai kivételével, amelyek kevésbé a munkaviszonytól, inkább szociálpolitikai megfontolásoktól függnnek.

133 Ezt az értelmezést megerősíti a keretmegállapodás preambulumának ötödik bekezdése, amely szerint ez utóbbi felei „elismerve azt, hogy a jogszabályban szabályozott szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos ügyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak”, és felhívta a tagállamokat az 1996. évi dublini Európai Tanács nyilatkozatának konkretizálása érdekében, amely többek között annak szükségességét hangsúlyozza, hogy a társadalombiztosítási rendszereket igazítsák hozzá a foglalkoztatási mintákhoz, annak érdekében, hogy azok megfelelő védelmet nyújtsanak az ilyen munkát végző személyeknek.

134 A fentiekre tekintettel az ötödik kérdésre azt kell válaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az e szakasz értelmében vett foglalkoztatási feltételek magukban foglalják a díjazásokra, valamint a munkaviszonytól függő nyugellátásokra vonatkozó feltételeket, a törvényen alapuló társadalombiztosítási rendszerből folyósított nyugellátásokra vonatkozó feltételek kivételével.

## A költségekről

135 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) A közösségi jog, különösen a hatékonyság elve megköveteli, hogy az a külön-bíróság, amelynek – a számára az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvet átültető jogszabály által biztosított akár vagylagos hatáskör keretében – az e jogszabály megsértésére alapozott kérelemről kell határoznia, megállapítsa a hatáskörét a közvetlenül az irányelvre alapított – az irányelv átültetési határideje lejárta és az említett jogszabály hatálybalépése közötti időszakra vonatkozó – panaszosi igények vonatkozásában is, amennyiben megállapítást nyer, hogy e felperesnek azon kötelezettsége, hogy a közvetlenül az irányelvre alapozott igénnyel párhuzamosan rendes bírósághoz is kell fordulnia, olyan eljárási hátrányokkal jár, amelyek rendkívül megnehezítik a számára a közösségi jogrendben biztosított jogok gyakorlását. Ebben a tekintetben a nemzeti bíróság feladata a szükséges vizsgálatok elvégzése.
- 2) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, 1999. március 18-án megkötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhat. Ez azonban nem mondható el az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjáról.

- 3) Az EK 10. cikket és az EK 249. cikk harmadik bekezdését, valamint az 1999/70 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy valamely állami munkaadóként eljáró tagállami hatóság nem jogosult a határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére vonatkozóan az említett irányelv és a keretmegállapodás céljával ellentétes olyan intézkedéseket elfogadni, mint amilyenek ezen irányelv átültetési határidejének lejárta és ezen átültetést biztosító törvény hatálybalépése közötti időszak során az ilyen szerződések szokatlanul hosszú időszakra való meghosszabbítása minősül.
  
- 4) Amennyiben a belső jog a törvény visszaható hatályú alkalmazását kizáró szabályt tartalmaz az ezzel ellentétes világos és egyértelmű utalás hiányában az a nemzeti bíróság, amelyhez az 1999/70 irányelvet átültető nemzeti törvény valamely rendelkezésének megsértésére alapított kérelemmel fordultak, csak akkor köteles a közösségi jog értelmében az említett rendelkezésnek az ezen irányelv átültetési határideje lejártára visszaható hatályt biztosítani, ha a nemzeti jogban létezik olyan jellegű utalás, amely e rendelkezésnek ilyen visszaható hatályt biztosíthat.
  
- 5) A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az e szakasz értelmében vett foglalkoztatási feltételek magukban foglalják a díjazásokra, valamint a munkaviszonytól függő nyugellátásokra vonatkozó feltételeket, a törvényen alapuló társadalombiztosítási rendszerből folyósított nyugellátásokra vonatkozó feltételek kivételével.

Aláírások