



Sajtó- és Tájékoztatási Osztály

54/06. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

2006. július 4.

A Bíróság C-212/04. sz. ügyben hozott ítélete

Konstantinos Adeneler és társai kontra Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

A BÍRÓSÁG A HATÁROZOTT IDEJŰ SZERZŐDÉSEKRE VONATKOZÓ KERETMEGÁLLAPODÁST ÉRTELMEZVE MEGERŐSÍTI A MUNKAVÁLLALÓK VÉDELMEÉT

Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának – a közszektorban is – szigorú feltételeknek kell megfelelnie.

Az 1999/70 irányelv célja az általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás¹ végrehajtása. E keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása. A keretmegállapodás kimondja, hogy „objektív okok” indokolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok vagy munkaszerződések megújítását. A megállapodás azt is kimondja, hogy a tagállamok meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, illetve határozatlan időre szólnak. Az irányelv átültetésére előírt határidő 2001. július 10-én járt le, és azt legfeljebb egy évvel meg lehetett hosszabbítani.

Az irányelvet a görög jogrendszerbe átültető jogszabály késedelmesen, 2003 áprilisában lépett hatályba. A magánszektorban dolgozó munkavállalókkal kapcsolatban a jogszabály kimondja, hogy a határozott idejű munkaszerződések korlátozások nélküli meghosszabbítása csak **objektív okból** lehetséges; ilyen ok lehet többek között, ha egy határozott idejű szerződés megkötését törvényben vagy rendeletben foglalt rendelkezés írja elő. A jogszabály ezen kívül kimondja, hogy a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat akkor kell „egymást követőnek” tekinteni, ha azokat ugyanaz a munkáltató és ugyanaz a munkavállaló kötötte azonos vagy összehasonlítható feltételekkel, és azok között **nem telt el több mint húsz munkanap**. A közszektorban dolgozó munkavállalókra vonatkozó szabályozás **általános jelleggel kizárja a határozott idejű szerződések határozatlan idejűvé való átalakításának lehetőségét**.

¹ HL L 175, 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

K. Adeneler és 17 további munkavállaló az ELOG-gal – amely a közszektorba tartozó, thesszalóniki székhelyű magánjogi jogi személy – több egymást követő, határozott idejű munkaszerződést kötött, amelyek közül a legutolsók meghosszabbítás nélkül szűntek meg. E szerződések mindegyikét 8 hónapos időtartamra kötötték, az egyes szerződések között pedig különböző időtartam telt el, melyek közül a legrövidebb 22 nap, a leghosszabb pedig 10 hónap és 26 nap volt. Annak megállapítása iránt, hogy e **szerződéseket határozatlan idejű munkaszerződésnek kell tekinteni**, a munkavállalók a Monomeles Protodikeiohoz fordultak, amely **előzetes döntéshozatal céljából négy kérdést** terjesztett az Európai Közösségek Bírósága elé.

A Bíróság, miután megállapította, hogy az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandó, először kimondja, hogy a keretmegállapodás abból az előfeltevésekből indul ki, hogy a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés. Ebből a szempontból a keretmegállapodás célja keretet biztosítani a határozott idejű munkaviszonyok egymást követő alkalmazásához – amely a munkavállalók hátrányára történő visszaélés egyik lehetséges módja –, ezért a munkavállalók helyzetével való visszaélés elkerülése céljából bizonyos számú minimális védelmi rendelkezést ír elő. A keretmegállapodás értelmében az ilyen, objektív okokkal igazolt munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására. Ugyanakkor **nem felel meg a keretmegállapodás védelmi céljának** az egymást követő, határozott idejű szerződések kizárólag azzal az indokkal történő alkalmazása, hogy azt valamely tagállam általános törvényi vagy rendeleti szabálya írja elő. Tehát az „objektív okok” fogalma különösen a szóban forgó tevékenységre és gyakorlásának feltételeire vonatkozó konkrét elemeket tételez fel.

Egyebekben a Bíróság álláspontja szerint – bár a keretmegállapodás értelmében a tagállamok feladata annak meghatározása, hogy mikor kell a szerződéseket „egymást követőnek” tekinteni – a tagállamoknak meghagyott mérlegelési mozgáster nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését. Ezzel kapcsolatban a Bíróság megállapítja, hogy a keretmegállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését veszélyeztetőnek kell tekinteni azt a nemzeti rendelkezést, amely szerint csak azokat a határozott idejű munkaszerződéseket lehet egymást követőnek tekinteni, amelyek között legfeljebb 20 munkanap telt el. Egy ilyen merev és megszorító meghatározás esetén fennáll annak veszélye, hogy nem csak jelentős számú határozott idejű munkaviszonyt zár ki az irányelv és a keretmegállapodás által elérni kívánt munkavállalói védelemből, hanem lehetővé teszi, hogy e viszonyokat a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák.

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

Végül a Bíróság kiemeli, hogy egy irányelvnek az érintett tagállam nemzeti jogába való késedelmes átültetése és az irányelv vonatkozó rendelkezései közvetlen hatályának hiánya esetén a nemzeti bíróságok – **az átültetésre előírt határidő leteltét követően** – kötelesek a belső jogot a lehető legteljesebb mértékben úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének

elérése érdekében figyelembe veszik annak szövegét és célját, előnyben részesítve a nemzeti jogszabályok irányelv céljának leginkább megfelelő értelmezését, hogy az említett irányelv rendelkezéseinek megfelelő eredményre jussanak. A Bíróság ugyanakkor hozzáteszi, hogy **az irányelv hatálybalépésének napjától kezdve** a tagállami bíróságok a lehetséges mértékben kötelesek tartózkodni a belső jog olyan értelmezésétől, amely az irányelv átültetésére előírt határidő leteltét követően jelentősen veszélyeztetheti az említett irányelv által elérni kívánt eredmény megvalósítását.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

Elérhető nyelvek: HU CS DE EN ES EL FR IT NL PL SK SL

Az ítélet teljes szövege megtalálható a Bíróság honlapján:

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=HU&Submit=rechercher&numaff=C-212/04>

Az ítéletek szövege általában a kihirdetés napján közép-európai idő szerinti 12 órától megtekinthető.

További tájékoztatásért forduljon dr. Lehóczki Balázshoz.

Tel: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028