



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
4/12. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2012. január 26.

A C-586/10. sz. ügyben hozott ítélet
Bianca Küçük

A határozott idejű munkaszerződések megújítását igazolhatja a helyettesítés iránti igény, még akkor is, ha ezen igény gyakorinak, sőt állandónak bizonyul

Mindazonáltal az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések nem visszaélésszerű alkalmazása, azok számának és összesített időtartamának tekintetbe vételével, adott esetben vizsgálható

Az európai szociális partnereknek a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodását végrehajtó uniós jog¹ értelmében a határozatlan idejű munkaszerződések tekinthetők a munkaviszonyok általános formájának. E jog kötelezővé teszi tehát a tagállamok számára, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében intézkedéseket tegyenek. Ezen intézkedések sorában a tagállamok többek között meghatározhatják azon „objektív okokat”, amelyek e szerződések megújítását igazolják. A német jog előírja, hogy valamely munkavállaló ideiglenes helyettesítése objektív oknak tekinthető, szülői vagy szülési szabadság okából történő helyettesítés esetén is.

Bianca Küçük tizenegy éven keresztül, összesen tizenhárom, határozott idejű munkaszerződés alapján, a Land Nordrhein-Westfalen (Észak Rajna–Vesztfália, Németország) alkalmazásában állt mint az Amtsgericht Köln (kölni tartományi bíróság, Németország) hivatalának asszisztense. Ezen munkaszerződéseket mindig valamelyik határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező asszisztens átmeneti szabadságolása (például szülői szabadság) okából kötötték.

B. Küçük az Arbeitsgericht Köln (kölni munkaügyi bíróság, Németország) előtt arra hivatkozott, hogy legutolsó munkaszerződése az időbeli korlátozást igazoló objektív ok hiányában határozatlan idejű munkaszerződéssé változott. Egy tizenegy éves időszak folyamán, egymást követően és megszakítás nélkül megkötött, összesen tizenhárom, határozott idejű munkaszerződés ugyanis semmi esetre sem szolgálhat a helyettesítő személyzet iránti ideiglenes igény kielégítéséül. Az ezen jogvitában végső fokon eljáró Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) az uniós jog irányadó rendelkezései értelmezésének tárgyában fordul kérdéssel a Bírósághoz.

A mai napon kihirdetett ítéletében a Bíróság megállapítja, hogy a helyettesítő személyzet iránti ideiglenes igény – amint arról a német jog rendelkezik – főszabály szerint tekinthető az uniós jog szerinti objektív oknak, amely igazolja úgy a helyettesítő személyzettel kötött munkaszerződések határozott időtartamát, mint e szerződések megújítását.

Önmagában az a tény, hogy a munkáltatónak gyakran, vagy akár állandóan ideiglenes helyettesítésről kell gondoskodnia, és hogy e helyettesítések megoldhatók lennének munkavállalók határozatlan idejű munkaszerződések alapján történő felvételével, nem jelenti azt, hogy nem áll fenn ilyen objektív ok, vagy hogy visszaélés valósul meg. Ugyanis a határozatlan idejű munkaszerződések kötésének automatikus előírása olyan esetben, ha az érintett vállalkozás vagy szerv mérete és személyzetének összetétele következtében a munkáltató helyettesítő személyzet iránti gyakori vagy állandó igénytel szembeesül, túlmegy az európai szociális partnereknek az uniós

¹ Az általános iparági szervezetek (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.).

jog által végrehajtott keretmegállapodása által követett célokon, sérti tehát a tagállamoknak és a szociális partnereknek meghagyott mérlegelési mozgásteret.

Mindazonáltal annak konkrét esetben történő vizsgálata során, hogy a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását ilyen objektív ok, például a helyettesítő személyzet iránti ideiglenes igény, igazolja-e, a nemzeti hatóságoknak tekintetbe kell venniük az ügy valamennyi körülményét, beleértve a múltban ugyanazon munkáltatóval kötött, határozott idejű szerződések számát és összesített időtartamát.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

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

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106