

3. Kiterjed-e az egyes árucikkeknek a Kombinált Nomenklátúra<sup>(2)</sup> szerinti besorolásáról szóló, 2004. április 21-i 754/2004/EK bizottsági rendelet hatálya a szóban forgó monitorra is, és ha igen, a rendelet – figyelemmel az első kérdésre adandó válaszra – érvényes-e?

(<sup>1</sup>) A vám- és statisztikai nomenklatúráról, valamint a Közös Vámtarifáról szóló 2658/87/EGK tanácsi rendelet I. mellékletének módosításáról szóló rendelet (HL L 281., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 2. fejezet, 14. kötet, 3. o.).

(<sup>2</sup>) HL L 118., 32. o.; magyar nyelvű különkiadás 2. fejezet, 16. kötet, 93. o.

**A Monomeles Protodikeio Rethymnis (Görögország) által 2007. augusztus 8-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Kyriaki Aggelidaki és társai kontra Nomarchiaki Aftodioikisi Rethymnis**

(C-378/07. sz. ügy)

(2007/C 269/47)

Az eljárás nyelve: görög

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Monomeles Protodikeio Rethymnis

**Az alapeljárás felei**

Felperesek: Kyriaki Aggelidaki és társai

Alperes: Nomarchiaki Aftodioikisi Rethymnis

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 1) Az 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 1999.7.28., 42. o.) szerves részét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszát és 8. szakaszának 1. és 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a közösségi jog nem teszi lehetővé a tagállamok számára, az e keretmegállapodás alkalmazására történő hivatkozással való indokolással, hogy intézkedéseket fogadjanak el, amikor: a) a nemzeti jogrendben már az irányelv hatálybalépését megelőzően léteznek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti egyenértékű jogszabályok, és b) amikor a keretmegállapodás végrehajtásaként elfogadott intézkedésekkel csökken a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelmének általános szintje a nemzeti jogrendben.
- 2) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, ha a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelmének csökkentése, azokban az esetekben, amikor nem többszöri és egymást követő határozott idejű szerződésekről van szó, hanem olyan egyszeri és egységes szerződésről, amelynek

tárgya azonban a valóságban a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása, kapcsolatban van-e a hivatkozott keretmegállapodás és a hivatkozott irányelv alkalmazásával, és, következésképpen, a védelemnek ezt a csökkentését megengedi vagy tiltja a közösségi jog.

- 3) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogrendben már az irányelv hatálybalépését megelőzően léteznek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti egyenértékű jogszabályok, mint a szóban forgó 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelme általános szintje megengedett csökkentésének minősül-e a nemzeti jogban, a keretmegállapodás 8. szakaszának 1. és 3. pontja értelmében egy olyan jogszabályi intézkedés elfogadása, a keretmegállapodás alkalmazására történő hivatkozással való indokolással, mint a szóban forgó 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. §-a:

a) amennyiben, a hivatkozott, a keretmegállapodás végrehajtására irányuló jogszabályi intézkedés alkalmazási körébe kizárólag a többszörös, egymást követő munkaszerződések vagy -viszonyok tartoznak, és nem tartoznak ide azok a szerződéses munkavállalók, akik (nem többszöri és egymást követő, hanem) egyetlen és egységes határozott idejű munkaszerződést kötöttek a munkaadó „állandó és tartós” szükségleteinek a munkavállaló részéről történő kielégítése céljából, míg a már előzetesen létező egyenrangú jogszabály valamennyi határozott idejű munkaszerződésre vonatkozik, azokat az eseteket is beleértve, amikor a munkavállaló egyetlen egységes határozott idejű munkaszerződést kötött, amelynek azonban tárgya valójában a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása;

b) amennyiben a szóban forgó, a keretmegállapodás végrehajtására irányuló jogszabályi intézkedés a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelme és a határozott idejű munkavégzésről szóló keretmegállapodás szerinti visszaélések megelőzése céljából, mint jogkövetkezésményt előírja, hogy a határozott idejű munkaszerződéseket beálló (*ex nunc*) hatállyal határozatlan idejű szerződéseké minősítsék, míg az előzőleg létező egyenrangú jogszabályok a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéseké minősítését e szerződések megkötésének eredeti időpontjától (*ex tunc*) tekintik hatályosnak.

- 4) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogban az 1999/70/EK irányelv hatálybalépésének időpontjában hatályban vannak az ezen irányelv szerves részét képező, a határozott idejű munkavégzésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti olyan egyenrangú jogszabályok, mint a szóban forgó 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelme általános szintje csökkentésének minősül-e, a keretmegállapodás 8. szakasza 1. és 3. pontjai értelmében, a görög jogalkotónak az irányelv

görög jogba történő átültetése során hozott azon döntése, hogy, egyfelől, kizárta a hivatkozott 164/2004. sz. elnöki rendelettel nyújtott védelemből a visszaélések azon eseteit, amikor a munkavállaló egyetlen és egységes határozott idejű szerződést kötött, amelynek tárgya azonban a valóságban a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása, másfelől pedig elmulasztott elfogadni egy olyan hasonló, a konkrét esetre vonatkozó és hatékony intézkedést, amely a munkavállalók e sajátos visszaéléssel szembeni, a görög jogrend közös munkajoga által állandó jelleggel előírt védelmére irányuló joghatást vált ki, a semmis szerződésen alapuló valamennyi munkavégzés esetében, a keretmegállapodás szerinti visszaélés fennállásától függetlenül, amely védelem magában foglalja, hogy a munkavállaló követelheti munkadíjának megtérítését és a végkielégítést, akár érvényes szerződés alapján végzett munkát, akár nem, attól a tényről függetlenül, hogy:

- a) a munkadíj és a végkielégítés megfizetésének kötelezettségét a nemzeti jog írja elő valamennyi munkaviszony esetében, és ez nem kifejezetten a keretmegállapodás szerinti visszaélések megelőzésére szolgál, és
  - b) a korábban hatályos egyenrangú jogszabály jogkövetkezménye az (egyetlen és egységes) határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű szerződésként történő elismerése.
- 5) Az előző kérdésekre adott igenlő válasz esetén, a nemzeti bíróság a nemzeti jognak az 1999/70/EK irányelv fényében történő értelmezése során köteles-e mellőzni az ezen irányelvvel összeegyeztethetetlen, a keretmegállapodásra történő hivatkozással való indokolással elfogadott jogszabályi intézkedésekben szereplő olyan rendelkezéseket, ami azonban a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók általános védelme szintjének csökkentését okozza a nemzeti jogban, mint a 164/2004. sz. elnöki rendeletben szereplő rendelkezések, amelyek hallgatólagosan és közvetett módon, ugyanakkor egyértelműen kizárják a védelmet az olyan visszaélések esetén, amikor a munkavállaló csak egyetlen és egységes határozott idejű munkaszerződést kötött, amelynek tárgya azonban a valóságban a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem „állandó és tartós” szükségletek kielégítésére irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása, és e rendelkezések helyett az irányelv hatálybalépését megelőzően hatályos egyenrangú nemzeti intézkedésben szereplő rendelkezéseket – mint például a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében szereplőket – kell-e alkalmaznia.
- 6) Amennyiben a nemzeti bíróság valamely határozott idejű munkavégzésről szóló ügyben alkalmazhatónak minősítene egy olyan rendelkezést (a jelen esetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdését), amely az 1999/70/EK irányelv szerves részét képező, a határozott idejű munkavégzésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti egyenrangú jogszabálynak minősül, és az e rendelkezés alapján történt azon megállapítás, hogy valamely

munkaszerződés megkötése – legyen ez akár csak egyetlen – határozott időre történt, a nyújtott szolgáltatás természetével, fajtájával és jellemzőivel kapcsolatos objektív indokok nélkül annak elismerését jelenti, hogy e szerződés határozatlan idejű szerződés:

- a) összeegyeztethető-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint minden esetben a határozott idejű szerződés megkötése objektív indokának minősül az a tény, hogy megkötésének jogi alapjául időnyjellegű, időszakos, átmeneti vagy kiegészítő jellegű szociális szükségletek kielégítésére irányuló határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatásról szóló rendelkezést (a jelen esetben a 3250/2004. sz. törvény rendelkezéseit, FEK A' 124., 2004. július 7.), akkor is, ha a kielégített szükségletek állandóak és tartósak;
- b) összeegyeztethető-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint egy olyan rendelkezést, amely tiltja a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésként történő átalakítását, úgy kell értelmezni, hogy a közszektorban minden esetben feltétlenül tiltott a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítása, akkor is, ha e szerződést visszaélészerűen kötötték határozott időre, mivel a kielégített szükségletek állandóak és tartósak, és a nemzeti bíróságnak nincs lehetősége ilyen esetben arra, hogy megállapítsa a vitatott munkaviszony valódi jellegét és ezt helyesen határozatlan idejű szerződésnek minősítse; vagy pedig ez a tilalom csak azon határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozik, amelyeket ténylegesen átmeneti, előre nem látott, sürgős vagy hasonló szükségletek kielégítése céljából kötöttek, és nem azon esetekre is, amikor e szerződéseket valójában állandó és tartós szükségletek kielégítése céljából kötöttek.

**A Monomeles Protodikeio Rethymnis (Görögország) által 2007. augusztus 8-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Charikleia Giannoudi kontra Dimos Geropotamou**

(C-379/07. sz. ügy)

(2007/C 269/48)

*Az eljárás nyelve: görög*

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Monomeles Protodikeio Rethymnis