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 kielégítésre 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 ténytől 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 kielégítésre 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 idényjellegű, 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 munkaszerződésekké 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 visszaélésszerűen 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 kötötték.

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

Az alapeljárás felei

Felperes: Charikleia Giannoudi

Alperes: Dimos Geropotamou

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, amennyiben a nemzeti jogrendben már az 1999/70/EK 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 szintjének 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 intézkedést az 1999/71/EK irányelv átültetésére előírt határidő lejárta után fogadták el, de időbeli hatályába csak azok a határozott idejű munkaszerződések és – viszonyok tartoznak, amelyek végrehajtása az irányelv hatálybalépésekor folyamatban volt, vagy amelyek az irányelv hatálybalépése előtt, meghatározott időtartamban jártak le, de az irányelv átültetésére előírt határidő lejárta után, míg a korábban hatályos egyenrangú jogszabályok időbeli hatálya nem korlátozott, és alkalmazási körükbe tartozik valamennyi olyan határozott idejű munkaszerződés, amelyet az 1999/70/EK irányelv hatálybalépésének, illetve az átültetésére előírt határidő lejáratának időpontjában kötöttek, illetve végrehajtásuk folyamatban volt, vagy ekkor jártak le.;

   b) amennyiben ezen, a keretmegállapodás végrehajtására irányuló jogszabályi intézkedés hatályába csak olyan határozott idejű munkaszerződések és -viszonyok tartoznak, amelyeknek, hogy a hivatkozott intézkedés értelmében egymást követőknek minősüljenek, a következő együttesen teljesítendő feltételeknek kell megfelelniük:

      1) az egyes szerződések között legfeljebb három hónap telt el, és

      2) ezen intézkedés hatálybalépésének időpontjában összes időtartamuk érje el a huszonnégy hónapot, függetlenül attól, hányszor újították meg a szerződéseket, illetve hogy ezek alapján történt-e legalább tizennyolc hónapot elérő foglalkoztatás az eredeti szerződést követő összesen huszonnégy hónapos időszakban, amennyiben az eredeti szerződésen kívül a szerződést legalább háromszor újították meg, míg a korábban hatályos egyenrangú jogszabályok nem írják elő e feltételeket, ellenben ezek alkalmazási körébe tartozik valamennyi (egymást követő) határozott idejű munkaszerződés, függetlenül a foglalkoztatási időszak minimális időtartamától és a szerződések megújításának minimális számától;

   c) amennyiben a szóban forgó, a keretmegállapodás végrehajtására irányuló jogszabályi intézkedés a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók védelme és a keretmegállapodás szerinti viaszélések megelőzése céljából, jogkövetkezményként előírja a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő minősítését, beálló hatállyal (*ex nunc*), míg a korábban hatályos egyenrangú jogszabályok a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé történő minősítését az eredeti szerződések megkötésének időpontjától irják elő (*ex tunc*).

3) 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 nemzeti jogban a keretmegállapodásra történő hivatkozással való indokolással elfogadott olyan jogszabályi intézkedés, mint az alapügyben szóban forgó, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. §-a, amennyiben ez a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalóknak a visszaélésekkel szembeni védelme egyetlen eszközeként a munkavállaló azon kötelezettségét írja elő, hogy ez utóbb köteles a munkadíjat és a végkielégítést megfizetni az egymást követő határozott idejű munkaszerződésekkel történ visszaélésszerű alkalmazás esetén, figyelemmel arra a tényre, hogy:

   a) a munkadíj és a végkielégítés kifizetésének kötelezettségét a nemzeti jog bármely munkaviszony esetében előírja, és nem kifejezetten a keretmegállapodás szerinti visszaélések ellen irányul, és

   b) a korábban hatályos egyenrangú jogszabályok alkalmazásának jogkövetkezménye az egymást követő határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekként történő elismerése.

4) 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 kielégítésre irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása, és e rendelkezések helyett az irányelv hatálybalépését megelőzően hatályos egyenrangú nemzeti intézkedésben szereplő rendelkezéseket rendelkezéseket – mint például a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében szereplőket – kell-e alkalmaznia.

5) 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 idényjellegű, 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 munkaszerződésekké 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 visszaélésszerűen 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 kötötték.

A Monomeles Protodikeio Rethymnis (Görögország) által 2007. augusztus 8-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Georgios Karabousanos és Sofoklis Michopoulos kontra Dimos Geropotamou

(C-380/07. sz. ügy)

(2007/C 269/49)

Az eljárás nyelve: görög

A kérdést előterjesztő bíróság

Monomeles Protodikeio Rethymnis

Az alapeljárás felei

Felperesek: Georgios Karabousanos és Sofoklis Michopoulos

Alperes: Dimos Geropotamou

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, amennyiben a nemzeti jogrendben már az 1999/70/EK 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 szintjének 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 intézkedést az 1999/71/EK irányelv átültetésére előírt határidő lejárta után fogadták el, de időbeli hatályába csak azok a határozott idejű munkaszerződések és -viszonyok tartoznak, amelyek