

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 2527/1997. sz. törvény rendelkezéseit), 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 munkaszerződéské 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 Rethimnis (Görögország) által 2008. április 17-én benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Michail Zacharioudakis kontra Dimos Lampis**

(C-164/08. sz. ügy)

(2008/C 171/34)

Az eljárás nyelve: görög

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Monomeles Protodikeio Rethimnis

**Az alapeljárás felei**

Felperes: Michail Zacharioudakis

Alperes: Dimos Lampis

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 1) Az 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 1999.7.28., 42. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 3. kötet 368. 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 3. 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 nem 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 lejártá 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 lejártá 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 szerződéseké 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 írják 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 nem megengedett 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 történt visszaélészerű 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 szerződéseké 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 rendelet 7. §-a és 11. §-a, 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.

- 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 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, 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 munkaszerződéseké történő átalakítását, úgy kell értelmezni, hogy a közszektorban minden esetben feltétlenül és minden esetben 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