NIILO JÄÄSKINEN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2011. szeptember 15.[1]

I – Bevezetés

1. A Landesarbeitsgericht Köln (kölni munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) által előterjesztett jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében foglalt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakasza 1. pontjának és 8. szakasza 3. pontjának az értelmezésére vonatkozik.[2]

2. E kérelmet az S. Jansen és munkáltatója, a Land Nordrhein-Westfalen [Észak-Rajna-Vesztfália tartomány] igazságügyi igazgatási szerve közötti eljárás keretében terjesztették elő, amelynek tárgya azon határozott időre létrejött szerződések közül az utolsónak a munkáltató általi felmondása, amelyek alapján S. Jansen majdnem kilenc éven át megszakítás nélkül a Landgericht Köln-nél [kölni tartományi bíróság] dolgozott, azzal a megjegyzéssel, hogy e szerződést annak kikötése szerint átmenetileg felszabaduló költségvetési forrásokra alapított indokok alapján kötötték meg.

3. A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy az alapeljárásban nem atipikus, egyedi esetről van szó, sokkal inkább egy gyakran előforduló helyzetről. A tárgyaláson S. Jansen képviselője azt állította, hogy a szóban forgó rendelkezések kihasználása miatt emelkedett a határozott időre szóló foglalkoztatások száma, és becslése szerint mintegy 100 000 személy volt az érdekelttel azonos helyzetben, azaz velük is azonos költségvetési okokra alapított szerződéseket kötöttek.

4. A Landesarbeitsgericht Köln lényegében azt az eddig még fel nem vetett kérdést intézi a Bírósághoz, hogy egyrészről figyelembe kell-e venni az ugyanazon felek között kötött egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések számát vagy összesített időtartamát annak értékelésénél, hogy fennáll-e egy ilyen szerződés megkötését indokló objektív ok a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében.

1 – Eredeti nyelv: francia.

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

5. Másrészről a Bíróságot arra kérik, hogy állapítsa meg, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja lehetővé teszi-e, hogy csak a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatók alkalmazhassanak egy ilyen objektív okot igazoló – a jelen esetben gazdasági jellegű – indokolást, és a szóban forgó hatóság által meghozott költségvetési intézkedések milyen mértékben alkalmazhatók konkrét indokként e tekintetben.

6. Végül a kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság által már tárgyalt előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekhez hasonló kérdést tesz fel, amely a keretmegállapodás 8. szakasza 3 pontjában foglalt – a jogirodalom által rendszerint a „csökkentés tilalmáról szóló kikötésnek" nevezett – követelményekre, és az e kikötésnek való esetleges meg nem felelés jogi következményeire vonatkozik.

II – Jogi háttér

A – *Az uniós jog*

7. Az 1999/70 irányelv alapja az EK 139. cikk (2) bekezdése (jelenleg az EUMSZ 155. cikk (2) bekezdése), célja pedig – 1. cikke értelmében – „a mellékletben szereplő […] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást […] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek".

8. Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése kimondja: „[a] keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában […] ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással".

9. A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése ekként rendelkezik:

„A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek".

10. Az említett preambulum harmadik bekezdésének értelmében a keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg többek között azzal, hogy általános kereteket határoz meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a

megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.

11. E keretmegállapodás általános szempontjainak 6–8. és 10. pontja a következőképpen fogalmaz:

„6. mivel a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája, és hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítmény javításához;

7. mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására;

8. mivel a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek;

[…]

10. mivel ez a megállapodás az abban foglalt alapelvek, minimumkövetelmények és rendelkezések alkalmazására vonatkozó szabályok meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízza azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is.”

12. A keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontja értelmében a keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

13. A keretmegállapodásnak „[a] visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakaszának 1. pontja így fogalmaz:

„Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

a) az ilyen szerződések [helyesen: az ilyen munkaszerződések] vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok] megújításának száma."

14. A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja értelmében:

„E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére."

B – *A nemzeti szabályozás*

1. A határozott idejű szerződésekről szóló törvény

15. Az 1999/70 irányelvet a német jogrendbe a részmunkaidős foglalkoztatásról és a határozott idejű munkaszerződésekről szóló 2000. december 21-i szövetségi törvény (a továbbiakban: TzBfG) ültette át.[3]

16. Az említett törvény „A szerződések időtartama korlátozásának lehetősége" című 14. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Határozott idejű munkaszerződés köthető, ha azt objektív ok támasztja alá. Objektív ok áll fenn különösen a következő esetekben:

1. a munkavégzés iránti igény csak időleges;

2. a határozott időtartam megállapítása olyan képzést vagy tanulmányokat követően történik, amelynek célja elősegíteni a következő foglalkoztatásba való átmenetet a munkavállaló számára;

3. a munkavállalót más munkavállaló helyettesítése céljából foglalkoztatják;

4. a munka különleges jellege indokolja a határozott időtartam megállapítását;

3 – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (BGBl. 2000 I, 1966. o.). E törvény 2001. január 1-jén lépett hatályba. Később e törvényt módosították (lásd többek között a C-109/09. sz., Deutsche Lufthansa ügyben 2011. március 10-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-1309. o.] 8–11. pontját), amely módosítások nem relevánsak az alapeljárás tárgyát képező jogvita tényállása szempontjából.

5. a határozott időtartam időbeli korlátozása a próbaidő céljából történik;

6. a munkavállaló személyéhez kötődő indok támasztja alá a határozott idő alkalmazását;

7. a munkavállalót a határozott ideig tartó munkára szánt költségvetési forrásból javadalmazzák, és a munkavállalót kifejezetten e rendszerben alkalmazzák, vagy

8. a határozott időtartamot bíróság által jóváhagyott egyezség rögzíti."

17. A TzBfG 16. §-a előírja, hogy a határozott idejű munkaszerződés érvénytelensége esetén e szerződést határozatlan idejű munkaszerződésnek kell tekinteni.

2. A Land Nordrhein-Westfalen költségvetési törvénye

18. A Land Nordrhein-Westfalen-nek a 2004–2005. költségvetési évre vonatkozó, 2004. február 3-i költségvetési törvénye (a továbbiakban: a Land költségvetési törvénye)[4]

4 – Gesetz über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 (GV. NRW. 2004, 4 sz., 2004. február 6., 64. o.).

7. §-a (3) bekezdésének első mondata így rendelkezik:

„A köztisztviselői vagy a közszolgálati szerződéses állásokat azokban az időszakokban, amelyek alatt az állást betöltőknek a javadalmazás nem, vagy nem teljes mértékben jár, a köztisztviselői vagy a közszolgálati szerződéses állás igénybe nem vett hányada mértékében köztisztviselői segédmunkaerővel és kisegítő munkaerővel (»Aushilfskräften«)[5] be lehet tölteni."

III – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19. 1997. július 3-ától kezdődően S. Jansen a Land Nordrhein-Westfalen igazságügyi igazgatási szervének, pontosabban a Landgericht Köln-nek teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottja volt egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alapján. E szerződéseket, amelyeket összesen nyolc alkalommal megszakítás nélkül meghosszabbítottak, az említett bíróság munkaviszonnyal

5 – Az „Aushilfskraft" szót franciára vagy „szerződéses munkaerőként", amint az előzetes döntéshozatal iránti kérelem esetében (HL 2010. C 274., 4. o.), vagy „kölcsönzött munkaerőként", amint a tárgyalásra készített jelentésben szerepel, vagy pedig – szó szerint - „kisegítő személyzetként" lehetne fordítani. Kétségeim mellett és többek között a munkaerő-kölcsönzés fogalmával való összetévesztés veszélyének elkerülése érdekében, amelyre a keretmegállapodás nem alkalmazandó (lásd az 1999/70 irányelv (13) preambulumbekezdését, valamint a keretmegállapodás preambulumának negyedik bekezdését), a jelen indítványban a fent használt megfogalmazást választom, zárójelben utalva a német kifejezésre.

rendelkező alkalmazottai által választott szülői szabadságok, rendkívüli szabadságok, valamint egy ideiglenes munkaidő-csökkentés által keletkezett álláshelyek betöltésére kötötték meg.

20. Az alapeljárás alperese és a munkáltatója által kötött utolsó határozott időre – 2005. december 12-től 2006. június 30-ig – létrejött szerződésben a szerződés e formájának alkalmazását a Land költségvetési törvénye 7. §-a (3) bekezdésének megfelelően átmenetileg rendelkezésre álló költségvetési forrással indokolták.

21. 2006. május 3-án S. Jansen munkáltatója elleni keresetet terjesztett az Arbeitsgericht Köln (kölni munkaügyi bíróság) elé, amely többek között arra irányult, hogy a köztük lévő munkaviszony a 2005. december 12-i szerződésben kikötött lejárati idővel ne szűnjön meg, hanem határozatlan idejű szerződéssé alakuljon. Az Arbeitsgericht Köln a 2006. augusztus 31-i elsőfokú ítéletében helyt adott S. Jansen keresetének.

22. A Land Nordrhein-Westfalen fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Landesarbeitsgericht Köln-höz. Állításai alátámasztására azzal érvelt, hogy S. Jansen szolgálati jogviszonya megszűnésének az utolsó munkaszerződésében megállapított időpontját a német pozitív jog értelmében vett „objektív ok" igazolta. A Land arra hivatkozott, hogy az 1999/70 irányelv átültetését célzó TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának értelmében határozott idejű szerződés köthető, ha azt objektív ok támasztja alá, különösen, ha e rendelkezés 7. pontja értelmében „a munkavállalót a határozott ideig tartó munkára szánt költségvetési forrásból javadalmazzák, és […] kifejezetten e rendszerben alkalmazzák". A Land rámutatott arra, hogy az alapügyben S. Jansent „kisegítő munkaerőként (Aushilfskraft)" alkalmazták a Land költségvetési törvénye 7. §-a (3) bekezdésének költségvetési szabálya alapján, és a Land Nordrhein-Westfalen állandó alkalmazottai állásának átmenetileg betöltetlen hányada mértékében javadalmazhatták. A Land arra hivatkozott, hogy előre számítani kellett arra, hogy az említett alkalmazottak munkaidejük átmeneti csökkentésének vagy rendkívüli szabadságuknak a lejártával újból dolgozni fognak teljes munkaidőben.

23. A fenti körülmények alapján a Landesarbeitsgericht Köln felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Első kérdés

a) Összeegyeztethető-e az […] 1999/70[…] tanácsi irányelv mellékletében foglalt […] keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmével és céljával, hogy annak jogi vizsgálata során, hogy egyedi esetekben egy határozott időre szóló szerződés megújítása igazolható-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okokkal, kizárólag az e megújításról szóló szerződés megkötésének időpontjában fennálló körülményeket veszik

figyelembe, tekintet nélkül arra, hogy hány határozott idejű szerződés előzte meg ezt a szerződést, vagy

b) megköveteli-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának az egymást követő, határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásában rejlő célja, hogy annál szigorúbb feltételeket támasszanak az »objektív okkal« szemben, minél több egymást követő, határozott idejű munkaszerződés előzte meg a jelen vizsgálat tárgyát képező szerződést, illetve minél hosszabb volt az az időszak, amely alatt az érintett munkavállalót előzőleg több egymást követő, határozott idejű szerződés alapján foglalkoztatták?

Második kérdés

Ellentétes-e a […] keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával egy olyan nemzeti jogi rendelkezés alkalmazása, mint a [TzBfG] 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontja, amely az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseket csak a közszolgálatban indokolja azzal az »objektív okkal«, hogy a munkavállalót határozott ideig tartó munkára szánt költségvetési forrásból javadalmazzák, míg a magánszektor munkáltatói esetében az ilyen gazdasági okokat nem ismerik el »objektív okként«?

Harmadik kérdés

a) Összhangban áll-e a második kérdésben említett, határozott időtartamra vonatkozó rendelkezés (jelen esetben a [TzBfG] 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontja) a keretmegállapodással akkor, ha az a költségvetési jogi szabály, amelyre az említett rendelkezés hivatkozik, kellő pontossággal meghatározza a határozott idő kikötésének célját, amely elsősorban a szóban forgó tevékenységtől és gyakorlásának feltételeitől függ (lásd a C-212/04. sz. Adelener és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] rendelkező részének 1. pontját)?

Ha a harmadik kérdés a) pontjában foglalt kérdésre igenlő válasz adandó:

b) Ilyen kellően pontos célnak tekinthető-e az, ha a költségvetési törvény – mint jelen esetben a Land […] költségvetési törvénye 7. §-ának (3) bekezdése – pusztán azt rögzíti, hogy a költségvetési forrásokat a »kisegítő munkaerőként (Aushilfskraft)« végzett határozott idejű tevékenységre kell fordítani?

Ha a harmadik kérdés b) pontjában foglalt kérdésre igenlő válasz adandó:

c) Arra az esetre is vonatkozik-e ez, ha a »kisegítő munkaerő (Aushilfskraft)« által végzett tevékenység alatt ebben az értelemben nem csak azt a tevékenységet kell érteni, amelyet vagy az átmenetileg megnövekedett munkamennyiség ellátására fordítanak, vagy amellyel az átmenetileg távollévő állandó munkaerő-állományt helyettesítik, hanem a »kisegítő munkaerő (Aushilfskraft)« fogalmát már az az eset is kimeríti, amikor a munkavállalót abból a költségvetési forrásból díjazzák, amely az ugyanazon a munkahelyen dolgozó állandó munkaerő-állomány átmeneti távollétével szabadult fel, jóllehet a »kisegítő munkaerő (Aushilfskraft)« a munkáltató folyamatosan jelentkező tartós szükségletét kielégítő és a távollévő állandó munkaerő-állomány tevékenységével tartalmi kapcsolatban nem álló tevékenységet végez, vagy

d) a »kisegítő munkaerő (Aushilfskraft)« fogalmának a harmadik kérdés c) pontjában foglalt kérdésben ismertetett értelmezése ellentmond a […] keretmegállapodásnak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásában rejlő értelmének és céljának, illetve az Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben megállapított azon alapelvnek (C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet rendelkező részének 2. pontja), mely szerint a […] keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával ellentétes, ha valamely nemzeti szabályozást oly módon alkalmaznak, »hogy a közszolgálati szektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megújítása az említett szakasz értelmében vett »objektív okokkal« igazoltnak tekintendő csupán azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megújítását bizonyos átmeneti szükségletek kielégítése céljából, valójában azonban az említett szükségletek állandóak és tartósak«?

Negyedik kérdés

Megsérti-e a tagállam a […] keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját, ha az 1999/70[…] irányelvet a nemzeti jogba átültető törvényben általánosságban az egész közszolgálat vonatkozásában a határozott idő megállapítására vonatkozó – a második kérdésben ismertetetthez hasonló – olyan költségvetési jogi okot vezet be, amely a nemzeti jogban hasonló formában az említett irányelv elfogadása előtt csak a közszolgálat egy kisebb részterülete (a felsőfokú oktatás) vonatkozásában létezett? Azzal az eredménnyel jár-e az ilyen jogsértés, hogy a nemzeti rendelkezés a továbbiakban nem alkalmazható?"

IV – A Bíróság előtti eljárás

24. A Bíróság elé a jelen ügyben terjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem a Hivatalhoz 2010. június 29-én érkezett.

25. A jelen üggyel egy kapcsolódó ügyet egyesítettek, majd azt elkülönítették.[6]

26. A Land Nordrhein-Westfalen, S. Jansen, a német kormány, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

27. A 2011. május 25-én tartott tárgyaláson mindannyian szóbeli észrevételeket terjesztettek elő.

V – Elemzés

A – *Az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések megújítása objektív okainak időbeli tényezők alapján történő értékeléséről*

28. Az első kérdés az alapeljárás tárgyát képező szerződést megelőzően kötött egymást követő, határozott időre létrejött szerződések számának vagy összesített időtartamának az 1999/70 irányelv mellékletében foglalt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának értelmében vett objektív ok vizsgálata során való esetleges figyelembe vételére vonatkozik.

29. Előzetes döntéshozatal iránti kérelme indokolásaként a kérdést előterjesztő bíróság, amelynek elemzése a feltett kérdés igenlő megválaszolása felé hajlónak tűnik, azt állítja, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság)[7] ezzel szemben jelenleg úgy véli, hogy az, hogy a határozott idejű szerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló előző határozott idejű szerződések alapján dolgozott-e már a jelenlegi munkáltatójának,

6 – A C-312/10. számon nyilvántartásba vett és szintén a Land Nordrhein-Westfalen-t érintő ügy ugyanis egy másik – a Landesarbeitsgericht Köln által előterjesztett – előzetes döntéshozatal iránti kérelem alapjául szolgált, amely ugyancsak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának, valamint 8. szakasza 3. pontjának értelmezésére vonatkozott. A C-312/10. és a C-313/10. sz. ügyek között fennálló kapcsolatra tekintettel az ügyeket egyesítették, de miután a kérdést előterjesztő bíróság az első ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelmét visszavonta, a Bíróság elnöke 2011. február 7-i végzésével az említett ügyet a C-313/10. sz. ügytől elkülönítette, és törölte a Bíróság nyilvántartásából.

7 – A kérdést előterjesztő bíróság ebben az értelemben a Bundesarbeitsgericht 2009. március 25-i határozatát (7 AZR 34/08, NZA 2010., 34. és azt követő pontok), valamint a korábbi ítélkezési gyakorlatot tükröző 1993. április 21-i (AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag 149. sz.) és 1977. november 30-i (AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag 44. sz.) határozatát idézi.

nem releváns az objektív okok fennállásának értékelésénél. Ezenkívül az a tény, hogy ugyanazzal a munkavállalóval korábban már számos határozott idejű szerződést kötöttek, nem teszi szükségessé különösen szigorú szerződési feltételek kikötését az objektív okok fennállásának a megállapításához.[8]

30. Igaz az – amint arra a német kormány hivatkozik –, hogy a szociálpolitika terén a tagállamok fenntartottak egy bizonyos fokú szabályozási hatáskört. Az EUMSZ 151. és azt követő cikkek (korábban az EK 136. és azt követő cikkek) értelmében ugyanis az Európai Közösség és a tagállamok által e téren elfogadott intézkedéseknek figyelembe kell venniük a nemzeti gyakorlatok változatosságát.[9] Ilyenformán az 1999/70 irányelv előírja, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek úgy a forma, mint az eszközök megválasztása tekintetében az irányelv mellékletében foglalt keretmegállapodás végrehajtásához szükséges intézkedések meghozatalára, és emlékeztet arra, hogy a keretmegállapodás csak a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg.[10]

31. Mindazonáltal nem vitatott az, hogy a tagállamoknak a fenntartott hatáskörükön belül is oly módon kell eljárniuk, amely tiszteletben tartja az uniós jog tartalmát és céljait, amint az többek között az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdéséből (korábban az EK 249. cikk harmadik bekezdése) következik.[11] Következésképpen bár a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás célja – elnevezésének megfelelően – csak az általános keretek megállapítása e téren, e keretmegállapodás mégis erőteljes hatással volt a tagállamok jogára, amint ezt az is tükrözi, hogy a Bírósághoz számos alkalommal fordultak e szöveg rendelkezéseinek előzetes döntéshozatali eljárás keretében történő értelmezése végett.

8 – Ezt a megállapítást azonban vitatja a Land Nordrhein-Westfalen és a német kormány. Álláspontjuk szerint nem biztos, hogy a Bundesarbeitsgericht – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság véli – felhagyott a korábbi ítélkezési gyakorlatával, amely a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 1–8. pontja által szabályozott valamennyi objektív ok tekintetében figyelembe vette az előző határozott időre kötött szerződések számát és összesített időtartamát, és nem csak az utolsó szerződés tartalmát, amely ítélkezési gyakorlat meghaladja egy munkavállaló helyettesítésére alapított objektív okra vonatkozó esetet, amely esetre kizárólag a fent említett 2009. március 25-i határozat vonatkozik kifejezetten. Megjegyzem, hogy a Bundesarbeitsgericht ez utóbbi típusú objektív okokra vonatkozóan előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesztett a Bíróság elé, amely jelenleg még folyamatban van (lásd a C-586/10. sz., Kücük-ügyet, HL 2011. C 89., 5. o.).

9 – A keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontja.

10 – A keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése, valamint (10) preambulumbekezdése. Lásd továbbá a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 70. pontját.

11 – Lásd többek között a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 68. pontját; Kokott főtanácsnoknak az említett ügyben ismertetett indítványa 56. pontját; a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 79. pontját, valamint újabban a fent hivatkozott Deutsche Lufthansa ügyben hozott ítélet 36. és 37. pontját.

32. A keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések[12] vonatkozásában az 1999/70 irányelv és az említett megállapodás a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, feltéve, hogy a tagállami szinten elfogadott meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással[13], és nem veszélyeztetik sem a tárgyát, sem a célját, sem a hatékony érvényesülését.[14] Így különösen az 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja nem határozza meg, hogy mit kell érteni „objektív okok" alatt e rendelkezés értelmében. Az említett keretmegállapodás megalkotói által adott útmutatások hiánya bizonytalanságot idézett elő e fogalom értelmét és tartalmát illetően. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy e fogalmat a keretmegállapodás által kitűzött céloknak, valamint az e szakasz hátterét képező összefüggéseknek a figyelembe vételével kell értelmezni.[15]

33. A jelen esetben annak a rendelkezésnek a fő célja, amelynek az értelmezését kérik, a határozott időre szóló szerződések sorozatos alkalmazásáról származó visszaélés megakadályozása.[16] Ez a cél annak a megakadályozására irányul, hogy több ilyen típusú szerződést eredeti funkciójától eltérően alkalmazzanak.

34. Először is megjegyzem, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza önmagában nem tiltja meg határozott időre létrejött szerződések azonos felek közötti – akár többszöri – megújítását. Ez a rendelkezés kizárólag az ilyen eljárást keretbe foglaló intézkedések meghozatalát szabályozza,[17] annak elkerülése érdekében, hogy egy határozott idejű munkaviszony keretében alkalmazott személyt túl hosszú ideig bizonytalan helyzetben tartsanak, amely gyengíti munkaerő-piaci helyzetét[18], és megfosszák attól a védelemtől, amelyet az elbocsátással szembeni küzdelemre vonatkozó rendelkezések a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező munkavállalóknak nyújtanak.[19] A Bíróság hangsúlyozta, hogy a munkahely stabilitásának előnye a keretmegállapodás értelmében valóban fontos részét képezi a munkavállalók védelmének.[20] Megjegyzem, hogy az Európai Unió Közszolgálati Törvényszéke csatlakozott ehhez a megközelítéshez, és úgy ítélte meg,

12 – A keretmegállapodás az általa használt kifejezések közül csak keveset határoz meg a 3. szakaszában, mint amilyen a „határozott időre alkalmazott munkavállaló" és az „összehasonlítható állandó munkavállaló".

13 – Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése.

14 – Lásd többek között a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 90. és 91. pontját.

15 – Lásd többek között a C-364/07. sz., Vassilakis és társai ügyben 2008. június 12-én hozott végzés 81. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

16 – A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának eleje és 1. szakaszának b) pontja, valamint az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdése.

17 – Lásd többek között a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 63. pontját és a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 88. pontját.

18 – A keretmegállapodás általános szempontjainak 6. pontja hangsúlyozza, hogy ezzel szemben a határozatlan idejű munkaszerződés hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítmény javításához.

19 – A keretmegállapodás rendelkezéseire és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatára támaszkodva a Közszolgálati Törvényszék emlékeztetett arra, hogy nem lehet felmondani határozatlan idejű munkaszerződéseket, amelyek lényegüknél fogva az állás biztonságának bizonyos fokú garanciáját nyújtják, a felmondás alapjául szolgáló okok megjelölése nélkül (lásd a Közszolgálati Törvényszék F-1/05. sz., Landgren kontra ETF ügyben 2006. október 26-án hozott ítéletének [EBHT-KSZ 2006., I-A-1-123. és II-A-1-459. o.] 68. pontját).

20 – Lásd a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) 64. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 83. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

hogy bár a munkahely stabilitása nem tekinthető úgy, mint amelyet a keretmegállapodás aláíró felei kötelező erejű általános jogelv rangjára emeltek, mindamellett e felek által követett célkitűzést jelent.[21]

35. Kizárólag a munkáltató állandó igényeinek tartós kielégítése céljából kötött, határozott időre szóló szerződések sorozatos alkalmazásában rejlő visszaélés kifogásolható, és feltehetőleg megelőzhető az említett szakaszban előírt egy vagy több megszorító intézkedés elfogadása révén, azzal a megjegyzéssel, hogy a tagállamoknak kötelességük végrehajtani ezeket az intézkedéseket, de választhatnak a három említett intézkedéstípus közül.

36. A Bíróság ítélkezési gyakorlatában kétségkívül nagy jelentőséget tulajdonít a határozott időre szóló szerződések ismételt megkötésével teremtett konkrét helyzetnek,[22] de még soha nem határozott arról, hogy tekintetbe kell-e venni azokat az időbeli tényezőket, amelyek az említett szerződések közül az utolsót megelőzik, annak mérlegelése érdekében, hogy fennáll-e objektív ok az ilyen munkaviszony típus alkalmazására a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának értelmében.

37. E tekintetben osztom a kérdést előterjesztő bíróság álláspontját, amelyhez S. Jansen és a Bizottság is csatlakozott, miszerint az említett szakasznak az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló célja csak úgy érhető el, ha ezen rendelkezés alkalmazása végett annál szigorúbb szempontokat állapít meg az „objektív okok" fennállásának megállapítása érdekében, minél több határozott időre szóló szerződés előzte meg a szóban forgó szerződést, vagy minél hosszabb volt az az időszak, amely alatt az érintett munkavállalót egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alapján már előzőleg foglalkoztatták.

38. A gyakorlatban minél hosszabb az az idő, amely alatt egy munkavállalót megújított, határozott időre szóló szerződések alapján foglalkoztattak, annál valószínűbb, hogy visszaélésről van szó, főleg akkor, ha – amint az alapügyben is[23] – az érdekelt – több éven keresztül egyhuzamban – hasonló beosztásokba

21 – Lásd a Közszolgálati Törvényszék F-65/07. sz., Aayhan és társai kontra Parlament ügyben 2009. április 30-án hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2009., I-A-1-105. o. és II-A-1-567. o.) 114. és azt követő pontjait, az F-134/07. és F-8/08. sz., Adjemian és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2009. június 4-én hozott ítélet (EBHT-KSZ 2009., I-A-1-149. o. és II-A-1-841. o.) 99. és azt követő pontjait, valamint az F-69/07. és F-60/08. sz., O kontra Bizottság egyesített ügyekben 2009. szeptember 29-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2009., I-A-1-349. o. és II-A-1-1833. o.) 74. és azt követő pontjait.

22 – Lásd a C-519/08. sz. Koukou-ügyben 2009. április 24-én hozott végzés 45. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

23 – Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy S. Jansen a Landgericht Köln alkalmazottjaként 1997. július 3-tól 2006. június 30-ig mindvégig azonos funkciót töltött be, nevezetesen az említett bíróság 23. polgári tanácsa hivatalának állandó tevékenységébe tartozó feladatokat látott el.

került, amelyek a munkáltató szokásos és állandó tevékenységi körébe tartoznak. Ilyen esetben még inkább fontos, hogy a munkáltató igazolja, hogy valóban objektív célból járt el, és konkrétabban azt, hogy az egymást követő, határozott időre szóló szerződések révén ténylegesen ideiglenes, és nem állandó munkaerőigény kielégítéséről gondoskodott. Ha a munkáltató nem bizonyítja konkrét igazoló indokok fennállását, az ilyen szerződések alkalmazása feltehetően visszaélésszerű volt annyiban, amennyiben célja egy olyan állás betöltése volt, amely strukturális munkaerőigényt elégített ki egy bizonytalan munkaerőpiaci helyzetbe került személy foglalkoztatása által, miközben az említett állást állandó jelleggel betölthették volna határozatlan időre szóló foglalkoztatás révén. Valamely nemzeti szabályozásnak a keretmegállapodás 5. szakaszának céljaival való összeegyeztethetősége értékelésekor ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlata a nemzeti bíróságok számára azt írja elő, hogy vizsgálják meg az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazása révén kielégített igények „valós voltát" anélkül, hogy az említett szabályozásban foglalt objektív célokkat értékelik.[24]

39. Pusztán az utolsó munkaszerződés megkötésének időpontjában fennálló helyzet vizsgálata és az e szerződésben megfogalmazott objektív ok tartalmának ellenőrzése a felek között korábban kötött munkaszerződésekre tekintet nélkül, amint azt a Land Nordrhein-Westfalen és a német kormány javasolja, megfosztaná hatékony érvényesülésétől a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját.[25] Emlékeztetek arra, hogy a vitatott munkaszerződés feltehetőleg nem egyedi eset, hanem egy sor határozott időre szóló szerződés egyikét képezi, mivel ellenkező esetben nem tartozna az említett rendelkezés hatálya alá.[26] Pontosan a határozott időre szóló szerződések objektív ok nélküli halmozása az, ami tilos, és nem az, ha e szerződéstípust a munkáltató jogszerűen alkalmazza. Márpedig határozott időre szóló foglalkoztatások különösen hosszú időtartamon keresztül fennálló, megszakítatlan láncolata[27], amely azért alakul ki, hogy ugyanaz a munkavállaló rendszeresen azonos feladatokat lásson el attól függetlenül, hogy milyen állás helyettesítésére kerül sor, ezen ismételt foglalkoztatások visszaélésszerű jellegének megannyi jelét képezi. Véleményem szerint annak értékelésekor, hogy az utolsó munkaszerződés megfelel-e az uniós jog követelményeinek, figyelembe kell tehát venni a körülmények összességét, beleértve az időbeli tényezőket, amelyek e szerződés idején fennálltak.

24 – Lásd többek között a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 103. pontját.

25 – Lásd a több egymás utáni, határozott időre szóló szerződés egymást követő jellegének meghatározását, amelyről a Bíróság kimondta, hogy egy túlságosan merev és korlátozott megközelítés lehetővé tenné a munkavállalók éveken át való bizonytalan alkalmazását (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 85. pontját).

26 – A fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben, miután megállapította, hogy az érintett szerződés a felek között kötött első és egyetlen munkaszerződés, a Bíróság kimondta, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezése nyilvánvalóan irreleváns az adott esetben.

27 – Sőt akár kvázi-folytonos láncolata, mint a görög szabályozás esetében volt, amely előírta, hogy egy viszonylag rövid időköz, azaz 20 munkanap, elegendő ahhoz, hogy a határozott időre szóló szerződéseket ne tekintsék egymást követő szerződéseknek, amely rendelkezés a Bíróság szerint visszaélésre adhat alkalmat (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 77. és azt követő pontjait).

40. Végül elutasítom a német kormánynak az említett 5. szakasz 1. pontjának szövegére alapított érvét, amely szerint, ha a keretmegállapodás megalkotói azt akarták volna, hogy időbeli tényezőket kelljen figyelembe venni egy objektív ok fennállásának vizsgálatánál, erről kifejezetten rendelkeztek volna.

41. A maga részéről a kérdést előterjesztő bíróság az általa előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést annak megjegyzésével indokolta, hogy álláspontja szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában foglalt intézkedéseket azonos értékűnek kell tekinteni[28], de az 1. pont b) és c) alpontjában szereplő intézkedések abban különböznek az 1. pont a) alpontjában szereplőktől, hogy a b) és c) alpontban szereplő intézkedések alkalmazása közvetlenül vagy legalább közvetetten biztosítja azt, hogy egy és ugyanazon munkáltatónál meglévő állásra vonatkozó egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések csak egy korlátozott összidőtartamra legyenek megengedettek.

42. Igaz az, hogy e szöveg szerkezete azt sugallhatja, hogy az abban szabályozott megszorító intézkedések három fajtáját el kell különíteni, mivel azt írja elő, hogy a tagállamoknak egyet vagy többet be kell vezetniük a nemzeti jogba az említett normatív intézkedések közül.

43. Ha ezt a szempontot elfogadnánk, azt lehetne megállapítani, hogy a megújítást igazoló objektív okok fennállására vonatkozó feltétel értékelésekor, amelyet az említett 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja ír elő, nem kell figyelembe venni az 1. pont b) alpontjában szabályozott maximális teljes időtartamot az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések esetében, sem az ilyen szerződések megújításának számát az 1. pont c) alpontja értelmében.

44. Nem tűnik azonban számomra úgy, hogy a keretmegállapodás szét akarná választani az 5. szakasza 1. pontjában felsorolt megelőző intézkedések három fajtáját. Ellenkezőleg, arra hívja fel a tagállamokat, hogy választásuk szerint vezessenek be az előírt „intézkedések közül […] egyet vagy többet". Ezen intézkedések nem vagylagos természetűek, amelyek egyike kizárná a másik kettőt, hanem kiegészítő jellegűek, és valamennyi akár együtt is alkalmazható[29] a kitűzött megelőzési cél érdekében. Megjegyzem, hogy a gyakorlatban a megújítások számát korlátozó nemzeti szabály hatékonysága csökkenhet, ha azt nem egészíti ki egy olyan rendelkezés, amely valamennyi megújított szerződés idejére ezenkívül maximális időtartamot határoz meg[30], és fordítva. Egymáshoz való viszonyukat[31] tekintve úgy tűnik tehát a számomra, hogy a teljes időtartamra és az ugyanazon felek között kötött határozott időre szóló szerződések

28 – Megjegyzem, hogy a Bíróság valójában úgy határozott, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának szövege egyértelműen megjelöli, hogy az e rendelkezésben előírt különböző intézkedéseket „egyenértékűeknek" kell tekinteni (lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 76. pontját).

29 – Így az ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a görög jogban a 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. és 6. cikke a közszolgálati szektort illetően az egymást követő, határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozását célzó, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában szabályozott valamennyi intézkedést bevezette (a C-272/10. sz., Berkizi-Nikolakaki ügyben 2011. január 18-án hozott végzés 73. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 – Például kevéssé lenne hasznos az egymást követő, határozott időre szóló szerződések megújításainak számát kettőre korlátozni akkor, ha mindkét ilyen szerződés több évre is szólhat.

31 – Lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 77. pontját.

számára vonatkozó jogszerűségi feltételek, amelyek az említett három rendelkezés közül az utolsó kettőben szerepelnek, hasznos segítséget nyújthatnak az első rendelkezés értelmezéséhez is.

B – *Az egymást követő, határozott időre szóló szerződések megújítására kizárólag a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatók számára rendelkezésre álló objektív ok alkalmazásáról*

46. A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy lehetősége van-e egy tagállamnak arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának rendelkezéseire tekintettel időben korlátozott költségvetési források rendelkezésre állására alapozott, és csak a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatók által alkalmazható objektív okot írjon elő az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazhatóságára vonatkozóan.

45. A keretmegállapodás célja az, hogy közvetetten, a tagállamok és/vagy a szociális partnerek által a nemzeti jogba átültetendő rendelkezések révén kerüljön alkalmazásra, akik e célból jelentős mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek. Ez a mérlegelési mozgástér azonban nem korlátlan, mivel a nemzeti szinten meghozott intézkedések nem veszélyeztethetik a keretmegállapodás létjogosultságát.[32] Következésképpen az objektív ok fogalmát valamennyi releváns tényező figyelembe vételével és teleologikus megközelítés alkalmazásával kell értelmezni. Egy ilyen ok adott esetben való fennállásának értékelése érdekében a nemzeti bíróságnak tehát az érintett munkaviszonyt egyedileg és a maga egészében kell vizsgálnia. Ezenkívül a nemzeti bíróságnak gondoskodnia kell arról, hogy a visszaélésszerű gyakorlatok meghiúsítására irányuló cél ezen vizsgálat befejezésekor teljesüljön. Az említett követelmények tiszteletben tartása ebben az esetben is előfeltétele a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja hatékony érvényesülésének.

1. A Bíróság korábbi ítélkezési gyakorlatáról

47. Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy mind az 1999/70 irányelv, mind a keretmegállapodás szövegéből, szerkezetéből és céljából az következik, hogy az azokban foglalt előírások a közigazgatási és egyéb állami szervekkel, valamint a magánszektorhoz tartozó munkáltatókkal kötött határozott idejű munkaszerződésekre alkalmazandók.[33]

32 – Lásd többek között a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 82. pontját.

33 – A C-307/05. sz. Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7109. o.) 25. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

48. A Bíróság elismerte, hogy az említett keretmegállapodás 5. szakasza értelmezésével e kétfajta foglalkoztatási kategória esetében eltérő kezelés lehetséges, a következőképpen: „[az említett szakasszal] önmagában nem ellentétes, ha egy tagállam az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyokkal való visszaélésre vonatkozóan eltérő szabályozást ír elő attól függően, hogy ezeket a munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat a magánszektorhoz vagy a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatóval kötötték”.[34] A Bíróság erről az említett szakasz által a tagállamok számára az adott területen fenntartott mérlegelési jogkör figyelembe vételével határozott[35], de anélkül, hogy megjelölte volna a magán- és a közszolgálati szektor közti ilyen különbségtétel indokait.[36]

49. Megjegyzem, hogy a Bíróság általános megfogalmazást alkalmazott, amely nem határozza meg egyértelműen, hogy e megfontolást a keretmegállapodás 5. szakasza 1. vagy 2. pontjára, vagy mindkettőre alkalmazni kell. Márpedig bár mindkét említett rendelkezés az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására irányuló intézkedésekre vonatkozik[37], e rendelkezések tárgya azonban eltérő, amennyiben az első pont megelőző intézkedésekre vonatkozik, míg a második szankciós intézkedésekre. Ezenkívül különböző szabályozást írnak elő, amennyiben e pontok közül az első előírja, hogy a tagállamoknak be kell vezetniük valamelyiket a felsorolt jogi intézkedésfajták közül abban az esetben, ha nemzeti jogrendjükben nem létezik ezen intézkedések megfelelője, míg a második kizárólag arról rendelkezik, hogy a tagállamok meghatározhatják azt, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések milyen feltételek fennállása esetén tekinthetők „egymást követő”-nek vagy határozatlan időre szólónak.[38]

50. E korábbi ítélkezési gyakorlat nem teszi lehetővé közvetlenül a jelen esetben előterjesztett kérdésre történő válaszadást, mivel a Bíróság által hozott ítéletek egy tagállam által alkalmazandó jogi szankciókra vonatkoztak abban az esetben, amikor egymást követő, határozott időre szóló szerződések túlzott mértékű alkalmazására került sor, míg a jelen ügy egy olyan kérdéskörre vonatkozik, amely ezen túlmenően merül fel, azaz olyan objektív okok megjelölésére, amelyek alapján az ilyen szerződések ismételt alkalmazása a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében megengedhető. Más szóval azokban az ügyekben, amelyek mindeddig a Bíróság elé kerültek, a Bíróság arról a sajátos bánásmódról határozott, amely egy visszaélés következményei tekintetében a közszolgálati szektor esetében alkalmazható,

34 – A C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7213. o.) 48. pontja, a C-180/04. sz. Vassallo-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7251. o.) 33. pontja, valamint a C-3/10. sz. Affatato-ügyben 2010. október 1-jén hozott végzés 40. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

35 – A fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 47. pontja, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 121. pontja.

36 – Ezzel szemben Poiares Maduro főtanácsnok a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre, valamint a fent hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre vonatkozó közös indítványa 27–50. pontjában annak meghatározására törekedett, hogy a közszolgálati szektor és a magánszektor közötti eltérések milyen indokai igazolhatók az esetleges visszaélések szankciói tekintetében.

37 – Lásd a keretmegállapodás 5. szakaszának címét, valamint az említett szakasz 1. pontjának elejét.

38 – A keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja ugyanis a tagállamok mérlegelési jogkörébe utalja annak értékelését, hogy mikor „megfelelő” jellegű a beavatkozásuk ezeken a területeken. Az említett szakasz 1. és 2. pontjának kötelező ereje közötti különbségtételről lásd többek között Kokott főtanácsnoknak a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre vonatkozó indítványa 72. és azt követő pontjait.

míg a jelen esetben az ilyen bánásmódot egy visszaélés esetleges fennállása szempontjából kell tekintetbe venni.[39]

2. A rendelkezés szövegéről

51. A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezéséhez elemezni kell mindenekelőtt a szövegét. Annak alátámasztására, hogy a közszolgálati szektorban való foglalkoztatás és a magánszektorban való foglalkoztatás közötti különbségtétel kifejezetten megengedett, a német kormány arra hivatkozik, hogy az említett szakasz – e szöveg francia változatának megfogalmazása szerint – arra hívja fel a tagállamokat, hogy vegyék figyelembe „meghatározott ágazatok […] igényei[t]". A német kormány hozzáteszi, hogy a keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontja[40] és a keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése[41] is ugyanebbe az irányba mutat.

52. A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja egyértelműen arra hatalmazza fel a tagállamokat, hogy vegyék figyelembe bizonyos ágazatok jellemző tulajdonságait, amelyek az érintett ágazatokban folyó sajátos tevékenységekkel járnak. Az említett szakaszban előírt rugalmasság célja az, hogy lehetővé tegye a nemzeti intézkedések összhangját egy sajátos szakmai környezet valós helyzetével. A szöveg azonban nem írja elő kifejezetten, hogy a közszolgálati szektorban történő foglalkoztatás ilyen jellegű kedvezményt biztosító szabályozás alá tartozhat.

53. A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának különböző nyelvi változataira tekintettel[42] emlékeztetek arra, hogy a német szöveg

39 – Ésszerűnek tűnik számomra, hogy a közszolgálati szektor esetében a keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának alkalmazása esetén sajátos bánásmód legyen alkalmazható tekintettel arra, hogy az említett szektorban a munkaviszony egyoldalú közigazgatási aktus, nem pedig egy szerződés jogi formáját ölti, és ennek a következménye az, hogy egy ilyen aktus alkalmazásával való esetleges visszaélés szankciója nem lehet a munkavállaló foglalkoztatásának időbeli meghosszabbítása, amelyhez újabb közigazgatási aktusra lenne szükség, ellentétben azzal az esettel, amikor egy határozott időre szóló szerződés határozatlan idejű szerződéssé alakul. Poiares Maduro főtanácsnok (a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre vonatkozó indítvány 42. és azt követő pontjai) és Kokott főtanácsnok a közszolgálati szektorban való foglalkoztatás más sajátosságait is kiemelték (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyekre vonatkozó indítvány 117. pontja).

40 – „[E]z a megállapodás ezeknek az alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízza azért, hogy *figyelembe lehessen venni* az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az *adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét*, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is" (kiemelés tőlem).

41 – „Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében *figyelembe kell venni* a nemzeti, *ágazati* és szezonális *esetek sajátosságait*" (kiemelés tőlem).

42 – Úgymint a spanyol („distintos sectores"), dán („bestemte sektorer"), német („bestimmter Branchen"), görög („ειδικών τομέων"), angol („specific sectors"), francia („secteurs spécifiques"), olasz („settori […] specifici"), holland („bepaalde sectoren"), lengyel („szczególnych gałęzi"), portugál („sectores […] específicos"), finn („erityisten alojen") és svéd („särskilda branscher") nyelvi változat.

a „bestimmter Branchen” megfogalmazást alkalmazza, amelyet franciául „branches déterminées”-ként lehetne fordítani, és nem „secteurs spécifiques”-ként, amint a francia szövegben szerepel. Amint arra a Bizottság a tárgyaláson az erre vonatkozóan feltett kérdésemre adott válaszban rámutatott, ez a szóhasználat inkább olyan szakmai alágazatokra utal, mint az ipar, a gépjárműgyártás, a vaskohászat, a bankszektor, a biztosítási szektor vagy álláspontom szerint a fémipar, a hajózás, a kiskereskedelem, az egészségügy stb., semmint a magánszektor és a közszolgálati szektor szembeállítását lehetővé tévő osztályozásra.

54. Úgy tűnik számomra, hogy az említett 5. szakaszban használt fogalmat a kollektív munkajog vonatkozó szempontjaira történő utalással is értelmezni kell tudva azt, hogy az „ág [branche]” gazdasági fogalmát többek között a kollektív munkaszerződések szakmai hatályának meghatározásánál alkalmazzák. Véleményem szerint egy kizárólag költségvetési jogi vagy közigazgatási jogi rendelkezésekre alapozott különbségtétel nem felel meg ezeknek a szempontoknak.

55. Azon az állásponton vagyok tehát, hogy a munkáltató jogi minősége, azaz magánjogi vagy közjogi jogalanyisága az említett szakasz alkalmazásánál csekély jelentőséggel bír.

3. A rendelkezés céljáról

56. Másrészt nem vitatott, hogy egy rendelkezés értelmezése megköveteli annak szövegén túlmenően a szövegkörnyezete általános célkitűzéseinek, valamint az elfogadásához vezető sajátos szellemnek a figyelembe vételét.[43]

57. Amint azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, emlékeztetve a keretmegállapodás általános szempontjai 6. pontjának tartalmára[44], e pont alapvető előfeltevése az, hogy főszabály szerint a határozatlan idejű munkaszerződésnek kell a munkaviszonyok szokásos formájának lennie. Ez az irány e keretmegállapodás aláíró feleinek bizonyos fenntartását tükrözi a határozott időre szóló munkát illetően, amelyet a keretmegállapodás fő rendelkezései

43 – Először is kizárom a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének az alkalmazását, amint azt az 1999/70 irányelv (3) preambulumbekezdése, a keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése és az említett megállapodás 4. szakasza előírja, amely rendelkezésekre S. Jansen hivatkozott. E szabály célja a határozott idejű szerződések alapján foglalkoztatott munkavállalók számára a határozatlan idejű szerződések keretében alkalmazott személyekével azonos bánásmód biztosítása, és nem az egyenlőség biztosítása valamennyi olyan munkavállaló között, akiket határozott idejű szerződések keretében alkalmaznak, de akik közül egyesek a közszolgálati szektorban, mások a magánszektorban dolgoznak.

44 – A határozatlan idejű szerződés keretében történő foglalkoztatás általános jogi jellegét a keretmegállapodás preambuluma második bekezdésének első mondata is kinyilvánítja. Lásd továbbá a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 327., 9. o.) (15) preambulumbekezdését.

alátámasztanak[45], a keretmegállapodásban a részmunkaidő tekintetében érvényesülő szemlélettel szemben, amely ez utóbbi foglalkoztatási formát előnyben kívánja részesíteni.[46] Határozott idejű szerződés megkötése és megújítása természetesen lehetséges. Egy ilyen lehetőséget azonban, amely eltér az általános szabálytól, megszorító módon kell felfogni, amint arra az említett általános szempontok 8. pontja[47], valamint a keretmegállapodás preambulumának második bekezdése[48] rámutat, amelyeket a Bíróság ítélkezési gyakorlatában hangsúlyoz.[49]

58. A kérdést előterjesztő bíróságnak kell tehát megbizonyosodnia arról, hogy a jelen esetben a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondata 7. pontjának rendelkezései a gyakorlatban nem fosztják meg lényegétől azt a vezérelvet, amely szerint a határozatlan időre szóló szerződéseknek kell túlsúlyban lenniük, és nem veszélyeztetik a szóban forgó érdekeknek az uniós jog értelmében vett egyensúlyát, amennyiben e rendelkezések a közszolgálati szektor munkáltatói számára túlzottan megkönnyítenék az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazásának lehetőségét.[50]

59. Véleményem szerint nincs olyan érvényes indok, amely igazolná, hogy például egy önkormányzatnál foglalkoztatott személy más helyzetben legyen egy határozatlan időre szóló szerződés alapján történő munkavégzés lehetőségét illetően, mint egy magánvállalkozásnál, sőt akár egy nonprofit jogi személynél alkalmazott munkavállaló, amikor az érdekeltek munkaköre azonos. Ilyenformán a közszolgálati szektor, amint a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontja hallgatólagosan tartalmazza, nem tartozhat a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmében vett „meghatározott ágazatok" fogalma alá, mivel a közszolgálati szektorban foglalkoztatottak teljesen azonos feladatokat láthatnak el a magánszektorban foglalkoztatottakkal. Nem indokolt tehát, hogy az említett §-ban előírtakhoz hasonló gazdasági megfontolásokat objektív okokként ne ismerjünk el a magánszektorhoz tartozó munkáltatók esetében.

60. Ráadásul a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának olyan értelmezése, amely egyedi szabályozást írna elő a közszolgálati szektorhoz tartozó állások esetében, a

45 – Azaz a keretmegállapodás kettős céljának megfelelően, amelyet a keretmegállapodás 1. szakasza határoz meg, egyrészt a határozott, illetve a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, és másrészt a határozott ideig tartó munkaviszony alkalmazási kereteinek megállapítása annak érdekében, hogy megakadályozzák annak visszaélésszerű alkalmazását.

46 – Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL L 14., 9. o. ; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 3. kötet 267. o.). Lásd különösen az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 5. pontját.

47 – „[M]ivel a határozott időre szóló munkaszerződések *bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek* olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek" (kiemelés tőlem).

48 – „A szerződő felek elismerik […], hogy a határozott idejű munkaszerződések *meghatározott körülmények között* a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek" (kiemelés tőlem).

49 – Annak szükségességéről, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak konkrét vizsgálatot kell lefolytatnia a nemzeti rendelkezés hatásairól, lásd többek között a fent hivatkozott Affatato-ügyben hozott végzés 50. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

50 – Lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 87. pontját, valamint a Deutsche Lufthansa ügyben hozott ítélet 30. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

munkavállalók védelmének meglehetősen változó szintjéhez vezetne a tagállamok között, figyelembe véve azokat a különbségeket, amelyek többek között a közszolgáltatók és a magánszolgáltatók között az általános érdekű szolgáltatások nyújtásában játszott szerepüket illetően fennállnak[51]. Ilyenformán kevéssé tűnik célszerűnek az uniós jognak a nemzeti jogszabályok közelítésére irányuló célkitűzésére tekintettel a magánszektor és a közszolgálati szektor közötti különbségtétel engedélyezése az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazásának objektív okait illetően, mivel a közszolgálati szektor fogalmának terjedelme túlságosan nagy mértékben ingadozik a különböző tagállamokban elfogadott felfogások függvényében, amint azt már a Bíróság is hangsúlyozta.[52]

61. Ezenkívül úgy tűnik számomra, hogy a közszolgálati szektor munkáltatói egy, az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás alapján olyan jogkörrel bírnak, amely határozott időre szóló szerződések megkötésével való visszaélésre vezetheti őket, amennyiben költségvetési prioritásaik meghatározásakor e munkáltatók maguk hozhatják létre azt az indokot, amely e szerződéstípus alkalmazását igazolja, és így kivonhatják magukat a munkajog alapvető elveinek tiszteletben tartása alól. Márpedig a visszaélés e kockázata azért is nagyobb, mert a közszolgálati szektor igényeinek kielégítése érdekében a szerződés alapján alkalmazott munkavállalók, és nem a határozatlan időre szóló szerződés alapján vagy kinevezett tisztviselői státuszban foglalkoztatott munkaerő igénybe vételének nyilvánvaló növekedése figyelhető meg, és nemcsak Németországban, hanem az Európai Unió tagállamainak többségében.[53]

62. A német kormány azzal cáfolja ezt az érvelést, hogy nem részesítette előnyben a közszolgálati szektor munkáltatóit annak meghatározását illetően, hogy mi minősülhet objektív oknak, mivel e munkáltatók helyzete nem hasonlítható össze a magánszektor munkáltatóinak helyzetével.[54] A maga részéről a Land Nordrhein-Westfalen úgy ítéli meg, hogy a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatók ilyen előnyben részesítése indokolt lehet annyiban, amennyiben megfelelő megoldást jelent az e munkáltatókra nehezedő

51 – Ezeket a különbségek a nemzeti szabályozások velejárói, mint például az, hogy ápolók elsősorban közkórházakban vagy közérdekű célra létrehozott alapítványoknál dolgoznak.

52 – A C-519/09. sz. May-ügyben 2011. április 7-én hozott végzés (EBHT 2011., I-2761. o.) 24. pontja, amely idézi a 152/73. sz. Sotgiu-ügyben 1974. február 12-én hozott ítélet (EBHT 1974., 153. o.) 5. pontját, emlékeztet arra, hogy „a Bíróság már megállapította, hogy mivel az EUMSZ 45. cikk (4) bekezdésében szereplő, a kivételekre vonatkozó rendelkezés nem tartalmaz a közszolgálatban történő foglalkoztatásra vonatkozóan semmilyen különbségtételt, érdektelen, hogy a munkavállaló munkásként, alkalmazottként vagy köztisztviselőként került alkalmazásra, illetve hogy munkaviszonyát a közjog vagy a magánjog szabályozza. E jogi minősítések ugyanis a nemzeti törvényhozók szándéka szerint változhatnak, következésképpen nem nyújthatnak az uniós jog követelményeinek megfelelő értelmezési kritériumot."

53 – Lásd többek között Fitte Duval, A.: *Contrat à durée indéterminée dans la fonction publique : les risques d'une transposition inadaptée*, Actualité Juridique Fonctions Publique, 2007, 4. és azt követő oldalak.

54 – A német kormány arra hivatkozik, hogy „[a] magánszektorban a munkáltató maga határozza meg alkalmazottai tevékenységének tartalmát és formáját, figyelembe véve a piacon megszerzett pénzügyi eszközöket. Ez a lehetőség a közszolgálatban nem létezik. A humánerőforrás-gazdálkodásnak csak a költségvetési törvény által megszabott keretek között van mozgástere. […] Határozott időre szóló foglalkoztatás csak akkor lehetséges, ha a megfelelő költségvetési források rendelkezésre állnak".

különleges költségvetési előírásokra, amelyeket a munkavállalók rugalmasabb alkalmazása révén szükséges egyensúlyba hozni. A kérdést előterjesztő bíróság választ vár ezzel kapcsolatban, és megjegyzi, hogy egy közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltató kizárólag a költségvetési jog által fedezett kötelezettségeket vállalhat, és a költségvetéseket rendszerint csak korlátozott időtartamra állapítják meg.

63. Megjegyzem azonban, hogy az 1999/70 irányelv elfogadásához vezető javaslat[55] rámutat arra, hogy a keretmegállapodás szövegének kidolgozása során az EK 137. cikk (2) bekezdésének (jelenleg az EUMSZ 153. cikk) megfelelően a „meghatározott ágazatok igényeinek" figyelembe vételéből eredő rugalmasságot, amelyet a keretmegállapodás 5. szakasza ír elő, össze kell kapcsolni a „kis- és középvállalkozások sajátos helyzetének" (KKV) szánt „különös figyelemmel".[56] Az említett javaslatban a Bizottság azt állítja, hogy a keretmegállapodásban foglalt, általa hivatkozott különböző rendelkezések, köztük az 5. szakasz rendelkezései, „a szociális partnerek azon szándékát tanúsítják, hogy széles mozgásteret hagyjanak a jogok és kötelezettségek megállapodás szerinti végrehajtására, amelynek lehetővé kellene tennie az ágazatok munkavállalói és vállalkozásai, valamint munkavállalók és vállalkozások csoportjai, és különösen a KKV-k sajátos igényeinek egyidőben történő figyelembe vételét".[57]

64. Ezzel szemben az előkészítő munkálatok egyáltalán nem említenek a közszolgálati szektor javára tervezett külön szabályozást a keretmegállapodás 5. szakasza megfogalmazásának keretében. Nem tűnik úgy számomra, hogy az említett szektorban betöltendő állások hagyományosan, sőt akár jellegüknél fogva ideigleneseknek lennének tekinthetők bizonyos tevékenységi ágazatokkal ellentétben, ahol ez jellemző lehet.

65. A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy álláspontom szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, amely alapján egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések létesítése kizárólag a közszolgálati szektor számára fenntartott költségvetési okok alapján engedélyezett.

55 – Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslat indokolásának 26–31. pontja (COM(1999) 203 végleges, 6. és 7. o.).

56 – Ez a cikk úgy rendelkezik, hogy a szociálpolitika területén elfogadott irányelvek „nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését". Lásd továbbá a keretmegállapodás általános szempontjainak 11. pontját.

57 – A fent említett irányelvre irányuló javaslat indokolásának 30. pontja, valamint mellékletének 26. o.

C – *Az egymást követő, határozott időre szóló szerződések megújítását alátámasztó, költségvetési megfontolásokra alapított objektív ok alkalmazhatóságáról*

66. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés, amely négy egymást követő részből áll, szintén a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának értelmében vett „objektív okok" fogalmának értelmezésére vonatkozik.

67. A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt a kérdést teszi fel a Bíróságnak, hogy az említett szakasz megengedi-e az olyan nemzeti rendelkezések alkalmazását, mint például a Land költségvetési törvényének a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontjával együttesen értelmezett 7. §-a (3) bekezdése első mondatának rendelkezései, amelyek lehetővé teszik az egymást követő, határozott időre szóló szerződések megújítását egyedüli igazolásként azon körülmény alapján, hogy a munkavállalót határozott idejű foglalkoztatásra előírt költségvetési forrásokból javadalmazzák.

68. A kérdést előterjesztő bíróság szerint felmerül a kérdés, hogy a Land költségvetési törvénye 7. §-a (3) bekezdése első mondatában foglalt, többek között a „kisegítő munkaerővel (Aushilfskräften) betöltött állásokra" vonatkozó szempontok elegendők-e azon különböző feltételek teljesítéséhez, amelyek a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint lehetővé teszik a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett objektív ok fennállásának megállapítását, valamint az említett megállapodás tárgyának és céljának a tiszteletben tartásához. A kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy a Bundesarbeitsgericht úgy ítélte meg, hogy a TzBfG szerint nem szükséges, hogy kapcsolat legyen az állást betöltő – ideiglenesen távollévő – tisztviselő és a határozott időre alkalmazott munkavállaló által ellátott feladatok között, amely feladatok valójában a munkáltató szokásos és állandó tevékenységi körébe tartoznak.[58] Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésben foglalt körülmények részletezésére a kérdésnek a fent teljes terjedelmében hivatkozott szövegére utalok.

69. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az egymást követő, határozott időre szóló szerződések megújításának objektív okát, ahogyan azt a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja előírja, úgy kell értelmezni, hogy az valamely meghatározott tevékenységet jellemző, pontos és konkrét, továbbá ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának igazolására. Efféle körülmények adott esetben egy tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására

58 – Megjegyzem, hogy az a törvény, amely az 1999/70 irányelvnek a német jogba a TzBfG által történő átültetése előtt volt hatályban, szabadelvűbb volt a határozott időre szóló szerződéseknek a munkáltató tevékenységéhez kapcsolódó objektív ok alapján történő igazolás hiányában történő megkötésének lehetőségét illetően (e tárgyban lásd Tizzano főtanácsnoknak a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre vonatkozó indítványa 10. és azt követő pontjait).

irányuló jogos törekvéséből, vagy különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére az ilyen szerződéseket megkötötték.[59]

70. Szükséges az, hogy a munkáltató által hivatkozott objektív ok közvetlenül kapcsolódjon a határozott időre szóló szerződés alapján alkalmazott munkavállaló által főszabály szerint ideiglenes jelleggel gyakorolt tevékenységhez. Egy rendelkezés ugyanis, amely teljes mértékben formális, és amely az adott tevékenység jellegzetességével kapcsolatos és gyakorlásának feltételeire vonatkozó objektív tényezőkkel nem indokolja kellően pontosan az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket, valós veszélyt jelent az ilyen szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével.[60]

71. Márpedig a jelen esetben S. Jansenhez és a Bizottsághoz hasonlóan úgy vélem, hogy a Land költségvetési törvényének a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontjával együttesen értelmezett 7. §-a (3) bekezdése első mondatának rendelkezései, amelyek a határozott időre szóló szerződések alkalmazását kizárólag az e célra szánt költségvetési források rendelkezésre állására alapítják, túlságosan általános és elvont módon vannak megfogalmazva, a szerződéssel érintett tevékenység tartalmával és gyakorlásának feltételeivel való tényleges kapcsolat nélkül. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság arra hivatkozik, hogy a Land költségvetési törvénye 7. §-ának (3) bekezdése a határozott időre szóló szerződés alapján alkalmazandó munkavállaló tevékenységére csak a „kisegítő személyzet (Aushilfskraft)" kifejezés alkalmazásával utal. Úgy vélem, hogy az említett költségvetési szabály önmagában nem jelenti a határozott idejű szerződések alkalmazásának a Bíróság ítélkezési gyakorlata által megkövetelt kellően konkrét igazolását, mivel az alkalmazott személy által ellátandó feladatok nincsenek egyértelműen meghatározva vagy azonosítva. Az ilyen típusú rendelkezések nem teszik lehetővé annak ellenőrzését, hogy ebben a konkrét ügyben egy határozott időre szóló szerződés megújítása valóban megfelelőbb annak határozatlan idejű szerződéssé alakításánál, a munkaviszony véglegesítésének eljárásaként.

72. Megjegyzem, hogy az alapeljárásban a szóban forgó, határozott időre szóló szerződések közül az utolsót nem kizárólag egy távollévő munkavállaló ideiglenes helyettesítésére, hanem a Landesgericht Köln több tisztviselője által választott rendkívüli szabadságok és egy munkaidő-csökkentés által felszabadult költségvetési források felhasználására alapították. Nyilvánvaló, hogy az így elért rugalmasság révén került sor S. Jansen alkalmazására az említett munkáltató állandó igényeinek kielégítése érdekében, nem az érdekelt személy által ellátandó tevékenység jellege vagy sajátos módozatai miatt.

59 – Lásd többek között a fent hivatkozott Koukou-ügyben hozott végzés 45. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

60 – Lásd a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 98. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fent hivatkozott Deutsche Lufthansa ügyben hozott ítélet 43. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

73. Ezenkívül a szóban forgó rendelkezések homályossága és az a szabadság, amelyet a közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatók számára engednek, lehetővé tehetik a visszaélésszerű gyakorlatokat, amellyel szemben a keretmegállapodás fel kíván lépni, amennyiben, amint azt a Bizottság kiemeli, az államháztartási jogra alapított szerződések időtartamának korlátozása nem külső körülmény, hanem olyan tényező, amelyet a jogalkotó befolyásolni és módosítani tud, így tehát egy belső tény, amely tetszés szerint alakítható.

74. Végül megjegyzem, hogy az említett költségvetési megfontolások nem tartoznak a szociálpolitika célkitűzései közé akkor, amikor azokat a munkajogban alkalmazzák.[61] Nem lehet tehát úgy tekinteni, hogy az alapeljárás körülményei között az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazását valamely jogszerű célkitűzés megvalósításából adódó sajátos körülmények igazolják a Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően.[62]

75. Megjegyzem továbbá, hogy nem tűnik számomra lehetségesnek az „objektív oknak" a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontja szerinti fogalmára vonatkozó ítélkezési gyakorlatra tekintettel így elvégzett elemzés kiegészítése az említett keretmegállapodás 4. szakaszában[63] foglalt „objektív alapon" fogalmának értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlat alkalmazásával, amint erről a tárgyaláson szó volt. Igaz az, hogy a Bíróság elismerte az e két szakaszban található fogalmak között fennálló hasonlóságot, és hasonlóan határozta meg[64] e fogalmakat analógia útján történő érvelés alkalmazásával.[65]

76. A keretmegállapodás 4. szakaszában azonban, amely „a megkülönböztetés tilalmának elvé"-re vonatkozik, az „objektív alapon" követelmény teljesen más összefüggésben van előírva, mint ahogy azt az említett megállapodás 5. szakasza szabályozza, amely a határozott időre szóló szerződésekkel való „visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések"-re vonatkozik. Az „objektív okok" tehát nem ugyanarra vonatkoznak e két szakaszban. Ezenkívül úgy tűnik számomra, hogy a hasonlóan megfogalmazott két fogalom közelítése tautologikus eredményhez vezethet. A Bíróság által e fogalmak egyikéről

61 – Újabb keletű példaként arra vonatkozóan, hogy egy szociálpolitikai célkitűzés jogszerű lehet, lásd a C-151/10. sz. Dai Cugini ügyben 2011. április 7-én hozott végzés 47. és azt követő pontjait.

62 – Lásd többek között a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 96. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

63 – A keretmegállapodás 4. szakasza értelmében kizárólag objektív alapon történő igazolás teszi lehetővé a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal való eltérő bánásmódot a velük összehasonlítható, határozatlan ideig foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

64 – Így a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 56–59. pontjában „az »objektív okok«-nak a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja értelmében vett fogalmát illetően" a Bíróság úgy ítélte meg, hogy e fogalom azt követeli meg, hogy a bánásmódbeli egyenlőtlenséget a határozott időre alkalmazott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között a szóban forgó munkafeltételeket jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e.

65 – Lásd a C-486/08. sz. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-3527. o.) 42. és 43. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, amelyben a Bíróság – miután emlékeztetett az „objektív okok"-nak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának értelmében vett fogalmára vonatkozó ítélkezési gyakorlatának tartalmára – úgy ítélte meg, hogy „[a]nalógia útján ugyanezen értelmezést kell követni a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti »objektív alapon« azonos fogalmát illetően is".

adott értelmezés álláspontom szerint nem nyújthat olyan értékelési szempontokat, amelyeket a másik fogalmat illetően azonos módon lehetne alkalmazni, mivel jóllehet e fogalmak teljesen hasonló értelműek, különböző vonatkoztatási pontjaik vannak. Márpedig elengedhetetlen annak meghatározása, hogy milyen körülmények minősülnek „objektív okok"-nak a keretmegállapodás 4. szakasza vagy 5. szakasza értelmében.

77. Különösen a keretmegállapodás 4. szakaszára vonatkozóan kialakított szabály, amely szerint „a szigorú személyzeti politika a költségvetési megfontolások közé tartozik, amelyek nem igazolhatják a hátrányos megkülönböztetést"[66], nem tűnik úgy számomra, mint amely változtatás nélkül alkalmazható lenne annak megállapítása érdekében, hogy költségvetési megfontolások nem tehetik lehetővé egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazását. Álláspontom szerint nem zárható ki módszeresen – mint a hátrányos megkülönböztetést megvalósító gyakorlatok esetében –, hogy pusztán gazdasági természetű okok képesek legyenek határozott időre szóló szerződések ismételt megkötését igazolni. Véleményem szerint természetesen nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakasza céljának az, hogy egy munkáltató általánosságban hivatkozhasson költségvetési korlátozásokra „objektív okok" címén. Jogszerűnek tűnik azonban számomra az, hogy gazdasági korlátozások figyelembe vehetők legyenek akkor, ha más természetű – mint például a szociálpolitikai célkitűzésekre, az oktatás fejlesztésére vagy a környezet védelmére vonatkozó – okokhoz kapcsolódnak, amely célkitűzések az állam által előírt iránymutatásokból erednek. Ilyenformán amikor külön költségvetési előirányzat van előírva a munkaerőpiacra való visszatérés támogatása végett, például fiatal munkanélküliek javára, egy közszolgálati szektorhoz tartozó munkáltatónak a határozott időre szóló szerződéseknek az érdekeltek vonatkozásában történő ismételt alkalmazását tudnia kell igazolni egy ilyen költségvetési irányvonal alapján, amelynek határozott oka van, és hatása időben korlátozott lesz.

78. Ami számomra még meghatározóbbnak tűnik a Bíróságnak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatára tekintettel, az az, hogy a nemzeti bíróságnak ellenőriznie kell, hogy a hivatkozott igazolás valóban közvetlen és tényleges okozati összefüggésben áll-e azzal a tevékenységgel, amelyet az alkalmazott munkavállalónak feltehetően végeznie kell az említett egymást követő, határozott időre szóló szerződések alapján.

79. Mindenesetre figyelembe véve az alapügyben szóban forgó szabályozás nem kellőképpen pontos és konkrét tartalmát, azon a véleményen vagyok, hogy a Bíróságnak nemleges választ kellene adnia az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés első részére, amelyet az a) pont tartalmaz.

66 – Lásd a fent hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 46. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

80. Következésképpen úgy vélem, hogy az említett előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés b)–d) pontjában megfogalmazott járulékos kérdésekre nem kell válaszolni.

1. A keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának értelmezéséről

82. A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja úgy rendelkezik, hogy annak végrehajtása nem jelent érvényes jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének az említett megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.

D – *Az ún. csökkentés tilalmáról szóló kikötésről*

83. Először is megjegyzem, hogy amint már egy előző ügyben[68] rámutattam, és amint itt a német kormány hangsúlyozza, inkább egy olyan kikötésről van szó, amely egy jogalkotási reform igazolásaként hivatkozott indokok átláthatóságára vonatkozó követelményt ír elő, mintsem egy status quo-t előíró kikötésről.

81. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a német pozitív jog[67] sértheti-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját azáltal, hogy az egymást követő, határozott időre szóló szerződések alkalmazásának – költségvetési megfontolásokra alapított – okát az egész közszolgálatra kiterjeszti, és nem csak a felsőfokú oktatás területére, amint az az 1999/70 irányelv hatályba lépése előtt létezett az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy milyen jogi következményeket kell levonnia a nemzeti jog alkalmazását illetően az ún. csökkentés tilalmáról szóló kikötés rendelkezéseivel való összhang esetleges hiányából.

84. Figyelembe véve azt, hogy a keretmegállapodás rendelkezései csak minimumkövetelményeket jelentenek, a tagállamok beavatkozási joga az adott területen fennmarad akár a korábbi jogban előírtakhoz képest kedvezőbb rendelkezések elfogadására, akár csökkentés bevezetésére azzal a kikötéssel, hogy tiszteletben tartja a védelemnek a keretmegállapodásban előírt minimális mértékét, valamint, hogy az említett csökkentés nem lehet általánosan meghatározott.

67 – Megjegyezve, hogy indokolásában a kérdést előterjesztő bíróság egyaránt utal a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondatának 7. pontjára, valamint a Bundesarbeitsgericht ítélkezési gyakorlatára.

68 – Lásd a C-98/09. sz. Sorge-ügyben 2010. június 24-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-5837. o.) alapjául szolgáló ügyben ismertetett indítványom 40. pontját.

85. A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja ugyanis nem tiltja meg a nemzeti jog által nyújtott védelem csökkentését a határozott időre szóló szerződések területén. Egy ilyen csökkentés megengedett azzal a kikötéssel, hogy megfelel két – kumulatív[69] – követelménynek, amelyből az következik, hogy ha e két feltétel egyike nem teljesül, az elegendő ahhoz, hogy a nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjában előírt tilalom hatálya alá tartozzon[70]. E követelmények a következők:

– egyrészt ahhoz, hogy megengedhető legyen, a csökkentés nem függhet össze a keretmegállapodás végrehajtásával[71], amely megakadályozza, hogy a tagállamok az irányelv átültetésére vonatkozó kötelezettségre „ürügyként" hivatkozhassanak a nemzeti jogukba bevezetett módosítások magyarázataként[72]; és

– másrészt a csökkentés nem érintheti a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjét, amely követelményt a reformmal[73] érintett munkavállalók számára, valamint a védelmező szabályozás egészére tekintettel kell értékelni, tudva azt, hogy a csökkentést összességében kiegyenlíthetik más nyújtott biztosítékok.[74]

86. E két követelmény közül az elsőnek a jelen ügyben történő alkalmazása megkövetelné, hogy a szóban forgó szabályozás által bevezetett módosításnak valóban az 1999/70 irányelv és a mellékletét képező keretmegállapodás átültetése legyen a célja azzal a pontosítással, hogy az eredeti átültető törvényt kiegészítő vagy módosító későbbi nemzeti rendelkezések is figyelembe vehetők e tekintetben.

87. Márpedig nem ez a helyzet a Land Nordrhein-Westfalen és a német kormány szerint. Mindketten az 1999/70 irányelvet megelőzően kialakított ítélkezési gyakorlatra utalnak annak alátámasztására, hogy a pozitív jog már a TzBfG, mégpedig a TzBfG 14. §-a (1) bekezdése második mondata 7. pontjának hatályba lépése előtt engedélyezte a vitatott költségvetési okot. A Land és a német kormány fenntartja, hogy e szöveg pusztán a Bundesarbeitsgericht által kialakított ítélkezési gyakorlatot kodifikálta anélkül, hogy azt bármilyen módon bővítette volna. Azzal szemben, amit a kérdést előterjesztő bíróság állít, a Land Nordrhein-Westfalen és a német kormány egyetértenek abban, hogy a költségvetési korlátozásra alapított okot már alkalmazták a közszolgálat egészére. Ezen álláspont alátámasztására az említett kormány

69 – Lásd többek között a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet 37. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-20/10. sz. Vino-ügyben 2010. november 11-én hozott végzés 32. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

70 – Lásd például a fent hivatkozott Berkizi-Nikolakaki ügyben hozott végzés 76. pontját.

71 – Lásd többek között a fent hivatkozott Vino-ügyben hozott végzés 37. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

72 – Lásd a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyben ismertetett indítványom 40. pontját, valamint Kokott főtanácsnoknak a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyekben ismertetett indítványa 127. pontjának a végét.

73 – Lásd többek között a fent hivatkozott Koukou-ügyben hozott végzés 121. pontját.

74 – Lásd a fent hivatkozott Koukou-ügyben hozott végzés 122. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

a TzBfG elfogadásához vezető előkészítő munkálatokra hivatkozik, a törvényjavaslat releváns részeit idézve.

88. A maga részéről a Bizottság úgy ítéli meg, hogy nincs semmilyen kapcsolat a szóban forgó rendelkezések és az 1999/70 irányelv átültetése között, és mindenesetre a német jogalkotó nem hivatkozott kifejezetten az átültetésre irányuló kötelezettségre a vitatott reform igazolásaként. Következésképpen a Bizottság az említett két észrevételeket előterjesztőhöz hasonlóan úgy véli, hogy a TzBfG vitatott rendelkezései nem ütköznek az uniós jogba. Csupán S. Jansen van ezzel ellentétes álláspontonon.

89. Mindenesetre a kérdést előterjesztő bíróság feladata az első követelmény megvalósulásának értékelése, amely a német pozitív jog fejlődésének vizsgálatát feltételezi, jóllehet a Bíróság ítélkezési gyakorlatában adott útmutatásoknak a kérdést előterjesztő bíróságot e vizsgálat lefolytatása során irányítaniuk kell.

90. A második követelménynek a jelen ügyben történő alkalmazásához, amely azt feltételezi, hogy az első követelmény a kérdést előterjesztő bíróság által lefolytatandó elemzés szerint teljesült, az szükséges, hogy a szóban forgó szabályozással bevezetett módosítás a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentésével járjon.

91. S. Jansen szerint a korábbi szabályozáshoz képest valódi csökkentés következett be az említett szintet illetően abból adódóan, hogy a határozott időre szóló szerződések alkalmazásának költségvetési oka immár a teljes közszolgálati szektorra módszeresen alkalmazandó anélkül, hogy a közszolgálati szektorban foglalkoztatott munkavállaló által ellátott feladatok időtartamát és tartalmát figyelembe vennék.

92. A német kormány ezzel szemben úgy véli, hogy a kezdetben csak a felsőfokú oktatás területén érvényesülő költségvetési ok hatálya bővítésének kodifikálásával a TzBfG a belső pozitív jog tartalmát szűrte le, és ilyenformán a határozott időre szóló szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalóknak nyújtott védelmet erősítette.

93. Ezen ellentmondásos álláspontok figyelembe vételével ugyancsak a Landesarbeitsgericht Köln-nek kell meghatároznia, hogy a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának alkalmazásához megkövetelt második feltétel a jelen ügyben teljesül-e, emlékeztetve arra, hogy csak olyan mértékű csökkentés tartozhat a keretmegállapodás említett szakaszának hatálya alá, amely a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészét átfogóan érintheti. E tekintetben az említett bíróságnak többek között ellenőriznie kell, hogy az alapügyben szóban forgó reform az érintett tagállamban határozott időre szóló szerződések alapján alkalmazott munkavállalók jelentős részét érinti-e, valamint értékelnie kell e reform hatályát a TzBfG által a munkavállalók

e csoportja védelmének biztosítása érdekében előírt egyéb garanciák összességére tekintettel.[75]

2. A keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának való megfelelés esetleges hiányának jogi következményeiről

94. A Landesarbeitsgericht Köln által előterjesztett utolsó kérdés arra vonatkozik, hogy köteles-e mellőzni a nemzeti szabály alkalmazását akkor, ha azt állapítják meg, hogy e szabály nem felel meg a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának.

95. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából világosan kitűnik[76], és már jómagam is kifejtettem korábbi indítványokban[77], hogy az említett szakasz nem képes közvetlen hatályt kifejteni, amely a jelen ügyben vertikális lenne. Amint arra a Land Nordrhein-Westfalen emlékeztet, a keretmegállapodás 8. szakasza nem ír elő konkrét kötelezettségeket a tagállamok számára, és magánszemély arra nem hivatkozhat a nemzeti bíróság előtt szemben például a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával, amely annak tartalma szempontjából e célból feltétlennek és kellően pontosnak tűnik[78].

96. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság közvetlenül nem mellőzheti az olyan belső jogi rendelkezések alkalmazását, amelyek tartalma a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja alapján vitatott.

97. Mindazonáltal ahhoz, hogy az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (korábban az EK 249. cikk harmadik bekezdése) megfeleljen – tekintettel arra, hogy valamennyi nemzeti bíróság köteles a nemzeti jogot az uniós jog követelményeinek tiszteletben tartásával értelmezni –, a Landesarbeitsgericht Köln-nek is alá kell magát ennek vetnie, amint azt a Bíróság több alkalommal kimondta.[79] Ez többek között azzal jár, hogy az említett bíróságnak a szóban forgó szabályozást a lehető legnagyobb mértékben a keretmegállapodás releváns rendelkezéseinek szövegére és céljára tekintettel kell értelmeznie a keretmegállapodás által kitűzött eredmény elérése érdekében.[80]

75 – Lásd a fent hivatkozott Koukou-ügyben hozott végzés 119. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, és a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet 42. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

76 – Lásd többek között a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet 50. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fent hivatkozott Deutsche Lufthansa ügyben hozott ítélet 51. pontját.

77 – Lásd a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyre vonatkozó indítványom 58. és azt követő pontjait.

78 – Lásd többek között a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 59. és azt követő pontjait.

79 – Ezenkívül emlékeztetek arra, hogy maga az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében a tagállamoknak meg kell tenniük „az [említett] irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket”.

80 – Lásd a fent hivatkozott Sorge-ügyben hozott ítélet 51. és azt követő pontjait, az említett ügyben ismertetett indítványom 65. és azt követő pontjait, továbbá a fent hivatkozott Deutsche Lufthansa ügyben hozott ítélet 52. és azt követő pontjait, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

VI – Végkövetkeztetések

98. A fentiekre tekintettel a Bíróságnak azt javaslom, hogy a Landesarbeitsgericht Köln előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseire a következőképpen válaszoljon:

„1) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében foglalt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját úgy kell értelmezni, hogy az e szakasz értelmében vett »objektív ok« fennállásának értékeléséhez nem kizárt, hogy egy nemzeti bíróság figyelembe vegye a vizsgálandó szerződés megújítását megelőző, határozott időre szóló szerződések számát, valamint annak az időtartamnak a hosszát, amely alatt az érintett munkavállalót egymást követő, határozott időre szóló szerződések alapján azelőtt már foglalkoztatták.

2) Az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a közszolgálati szektor és a magánszektor közötti különbségtétel az említett szakasz értelmében vett »objektív ok« fennállásának értékelését illetően.

3) Az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló olyan szabályozás, amely túlságosan általános jellegű költségvetési okokon alapul azon követelmények kielégítésére, amelyeket a Bíróság ítélkezési gyakorlata határoz meg a határozott időre szóló szerződések e rendelkezés értelmében történő megújítását igazoló objektív okokat illetően.

4) Egy tagállam megsértheti az említett keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának rendelkezéseit azáltal, hogy a nemzeti jogba általánosságban az egész közszolgálat vonatkozásában alkalmazandó, a határozott idő alkalmazására vonatkozó olyan költségvetési indokokon alapuló okot vezet be, amely a nemzeti pozitív

jogban hasonló formában az 1999/70 irányelv elfogadása előtt csak a közszolgálat kisebb részterületei vonatkozásában létezett, abban az esetben, ha – és ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia:

– egyrészt egy ilyen módosítást bevezető rendelkezések igazolásként ezen irányelvnek a belső jogba való átültetésére hivatkoznak; és

– másrészt, az említett módosítás a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentését idézi elő, amelyet az érintett munkavállalók számának függvényében, valamint a határozott időre szóló szerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészére tekintettel kell értékelni.

Ha a kérdést előterjesztő bíróság az említett értékelési szempontokra tekintettel úgy véli, hogy az érintett nemzeti szabály nem tartja tiszteletben az említett keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját, ez nem azt a kötelezettséget vonja maga után, hogy e szabályt nem kell alkalmazni, hanem e szabálynak az uniós joggal összhangban álló értelmezésére irányuló kötelezettséget."