A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2006. szeptember 7.*

A C-180/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale di Genova (Olaszország) a Bírósághoz 2004. április 16-án érkezett, 2004. március 15-i határozatával terjesztett elő az előtte

Andrea Vassallo

és

az **Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, R. Schintgen (előadó), R. Silva de Lapuerta, G. Arestis és J. Klučka bírák,

* Az eljárás nyelve: olasz.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: M. Ferreira,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. július 14-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. Vassallo képviseletében G. Bellieni és A. Lanata avvocati,

- az Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate képviseletében C. Ciminelli avvocato,

- az olasz kormány képviseletében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője: P. Gentili avvocato dello Stato,

- a görög kormány képviseletében A. Samoni-Rantou, E. Mamouna, M. Apessos és I. Bakopoulos, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében N. Yerrell és A. Aresu, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. szeptember 20-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az 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 (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. szakasza b) pontjának és 5. szakaszának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet A. Vassallo és munkáltatója, az Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (a genovai San Martino kórház létesítményei és a vele szerződött egyetemi klinikák, a továbbiakban: kórházi létesítmény) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya a felperesnek az alperessel fennálló munkaszerződése megújításának megtagadása.

Jogi háttér

Közösségi szabályozás

3 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében annak „célja:

a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek [helyes fordítás: megakadályozásához szükséges keret] megállapítása".

4 A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja kimondja, hogy az: „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek".

5 A keretmegállapodás 5. szakasza értelmében:

„1. 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 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 megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:

a) »egymást követőnek«;

b) határozatlan időre szólónak."

6 Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében a tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek.

A nemzeti szabályozás

7 Olaszországnak az Európai Közösségekben való tagsága alapján fennálló kötelezettségek teljesítésére tekintettel elfogadott rendelkezésekről szóló, 2000. december 29-i 422. törvénnyel (2000. évi közösségi törvény, a 16. sz. GURI rendes melléklete, 2001. január 20., a továbbiakban: 422/2000 törvény) a nemzeti jogalkotó felhatalmazta az olasz kormányt, hogy fogadja el az említett törvény A és B mellékletében foglalt közösségi irányelvek átültetéséhez szükséges törvényerejű rendeleteket. A B mellékletben az 1999/70 irányelv külön is megemlítésre kerül.

8 A 422/2000 törvény 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja különösen azt mondja ki, hogy „a végrehajtandó szabályozás által érintett egyes szektorokban hatályos szabályokkal való esetleges ellentmondások elkerülése céljából a szabályokat adott esetben módosítani kell vagy ki kell egészíteni [...]", illetve ugyanezen rendelkezés

f) pontja értelmében „a törvényerejű rendeletek minden esetben biztosítják, hogy a végrehajtandó irányelvek által érintett tárgyban az elfogadott szabályok teljes mértékben összhangban vannak a szóban forgó irányelv előírásaival [...]".

9 2001. szeptember 6-án az olasz kormány a 422/2000 törvény 2. cikke (1) bekezdésének f) pontja alapján elfogadta 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 végrehajtására vonatkozó 368. törvényerejű rendeletet (235. sz. GURI, 2001. október 9., 4. o., a továbbiakban: 368/2001 törvényerejű rendelet).

10 A 368/2001 rendelet 1. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy „munkaszerződést műszaki okokból, illetve a termeléssel, munkaszervezéssel vagy a munkavállalók helyettesítésével összefügő okokból határozott időre is lehet kötni."

11 A 368/2001 törvényerejű rendelet 4. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés egy alkalommal meghosszabbítható, amennyiben annak eredeti időtartama nem haladta meg a három évet, valamint „feltéve, hogy az objektív okokból történik, és a szerződés ugyanarra a munkára vonatkozik, mint amelyre határozott időtartamot írt elő". Az említett szerződés teljes időtartama azonban ebben az esetben sem haladhatja meg a három évet.

12 A 368/2001 törvényerejű rendelet „A határidő letelte és szankciók. Egymást követő szerződések" című 5. cikke kimondja:

„(1) Ha a munkaviszony az eredetileg meghatározott vagy a 4. cikk alapján ezt követően meghosszabbított időponton túl is folytatódik, a munkáltató köteles a munkavállalónak folyósított díjazást a tizedik napig napi 20%-kal, ezt követően pedig naponta 40%-kal megemelni.

(2) Ha a munkaviszony a hat hónapnál rövidebb időtartamú szerződések esetén a huszadik napon túl, egyéb esetekben pedig a harmincadik napon túl is folytatódik, a szerződés az említett határidő leteltétől határozatlan időre kötöttnek tekintendő.

(3) Amennyiben a munkavállalót az 1. cikk alkalmazásával a hat hónapos vagy annál rövidebb időtartamú szerződés leteltétől számított tíz napon belül, illetve a hat hónapot meghaladó időtartamú szerződések esetén a szerződés leteltétől számított húsz napon belül ismételten határozott időre alkalmazzák, a második szerződés határozatlan időre kötöttnek tekintendő.

(4) Két egymást követő, határozott idejű – vagyis megszakítás nélküli – munkaviszony esetén a munkaszerződés az első szerződés megkötésének napjától határozatlan időre kötöttnek tekintendő."

13 A 368/2001 törvényerejű rendelet 10. cikke tartalmaz egy listát azokról az esetekről, amelyekben a határozott idejű szerződésekre vonatkozó új szabályozás alkalmazása kizárt. Ezen esetek egyike sem vonatkozik a közigazgatási szektorra.

14 A 368/2001 törvényerejű rendelet a kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint 2001. szeptember 21-én lépett hatályba. E törvényerejű rendelet 11. cikkének (1) bekezdése értelmében „jelen törvényerejű rendelet hatálybalépésétől kezdődően [...] minden olyan jogszabályi rendelkezés hatályát veszti, amely azzal összeegyeztethetetlen, és amelyet jelen törvényerejű rendelet kifejezetten nem említ". Az említett cikk (3) bekezdése hozzáteszi, hogy „a korábbi szabályozás alapján kötött egyedi szerződések megszűnésükig továbbra is hatályosak".

15 Egyebekben a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. törvényerejű rendelet (a 106. GURI rendes melléklete, 2001. május 9., a továbbiakban: 165/2001 törvényerejű rendelet) 36. cikke kimondja, hogy:

„(1) Az előző bekezdésekben felsorolt személyzet felvételére vonatkozó szabályozás betartásával a közigazgatási szervek a felvételnek és alkalmazásnak a polgári törvénykönyvben és a vállalkozáson belüli munkaviszonyokkal kapcsolatos törvényekben előírt rugalmas szerződéses formáját alkalmazzák. A nemzeti kollektív szerződések szabályozzák a határozott idejű szerződéseket, a képzési és munkaszerződéseket, valamint a képzéssel és az ideiglenes munkával kapcsolatos egyéb jogviszonyokat [...]

(2) A munkavállaló felvételével vagy alkalmazásával kapcsolatos feltétlenül érvényesítendő rendelkezéseknek a közigazgatási szerv általi megsértése – az azzal járó felelősség és szankciók sérelme nélkül – nem vezethet az adott közigazgatási szervvel való határozatlan idejű szerződések létrejöttéhez. Az érintett munkavállalónak joga van az általa a feltétlenül érvényesítendő rendelkezések megsértésével elvégzett munkából eredő kár megtérítésére. A közigazgatási szervek kötelesek az e jogcímen kifizetett összegeket a felelős vezetőkkel megtéríttetni, amennyiben a jogsértés szándékos volt, vagy az súlyos kötelezettségszegés eredménye."

Az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16 Az alapügy felperesét a kórházi létesítmény szakácsként foglalkoztatta két egymást követő, határozott idejű szerződéssel, amelyek közül az első a 2001. július 5-e és 2002. január 4-e közötti időszakra vonatkozott, a második pedig – amelyet 2002. január 2-án írtak alá –, ezt az időtartamot 2002. július 11-ig hosszabbította meg.

17 Az alapügy felperesének második szerződését annak megszűntekor a kórházi létesítmény nem hosszabbította meg, ezt követően pedig az érdekelt hivatalos elbocsátásáról intézkedett, miután az az említett szerződés lejártakor megjelent a munkahelyén.

18 Az alapügy felperese a Tribunale de Genova előtt megtámadta az elbocsátásról szóló határozatot, egyrészt azt kérve a bíróságtól, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet alapján állapítsa meg a kórházi létesítménnyel fennálló határozatlan idejű munkaviszony fennállását, másrészt pedig kötelezze a kórházi létesítményt a neki járó díjazás megfizetésére és az elszenvedett károk megtérítésére.

19 A kórházi létesítmény arra hivatkozott, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet 5. cikke a jelen esetben nem alkalmazható, mivel a 165/2001 törvényerejű rendelet 36. cikke tiltja a közigazgatási szerveknek, hogy határozatlan idejű munkaszerződéseket kössenek.

20 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet nem helyezi hatályon kívül a 165/2001 törvényerejű rendelet 36. cikkét, mivel az alkotmányos elveken nyugvó, a közigazgatási szervek működésére és szervezésére vonatkozó *lex specialis.*

21 A kérdést előterjesztő bíróság ezzel kapcsolatban a Corte costituzionale (Alkotmánybíróság) 2003. március 13-i 89. ítéletére hivatkozik, amelyből következően a 165/2001 törvényerejű rendelet 36. cikke (2) bekezdésének első mondata összhangban van az olasz Alkotmány 3. és 97. cikkében az egyenlőségre és a gondos ügyintézésre vonatkozóan előírt alkotmányos elvekkel. A Corte costituzionale álláspontja szerint azon alapelv értelmében, hogy a közigazgatási szerveknél való munkavállalás az említett Alkotmány 97. cikkének harmadik albekezdése alapján

versenyvizsga útján történik, az egymást követő, határozott idejű szerződések megkötésével kapcsolatos jogsértés megállapítása esetén jogszerű a magánszektor és a közigazgatási szervek munkavállalói közötti eltérő bánásmód.

22 A kérdést előterjesztő bíróság szerint azonban kizárt, hogy az olasz jogalkotó a 165/2001 törvényerejű rendelettel kívánta az 1999/70 irányelvet átültetni. A bíróság azt kérdezi, hogy az említett törvényerejű rendelet 36. cikkével létrehozott rendszer a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében véve „a visszaélések megakadályozására irányuló megfelelő intézkedéseket" tartalmaz-e. Egyebekben ha meg kellene állapítani, hogy az Olasz Köztársaság nem ültette át teljes mértékben az említett irányelvet, mivel csak a magánszektor munkaviszonyaira vonatkozó részben ültette át, a nemzeti bíróság azt kívánja megtudni, hogy az említett irányelv egyedi jogot biztosít-e a magánszemélyeknek munkaviszonyuk átalakítására vagy – tekintettel a munkaszervezésnek a magánszektorra jellemző sajátosságaira, illetve ebből következően arra, hogy emiatt e szektorra a 368/2001 törvényerejű rendelet nem alkalmazható – e kötelezettségszegés a Bíróság által a C-6/90. és C-9/90. sz., Francovich és társai ügyben 1991. november 19-én hozott ítéletben (EBHT 1991., I-5357. o.) kifejtett ítélkezési gyakorlattal összhangban kizárólag a kötelezettségszegő tagállammal szembeni kártérítéshez vezet.

23 E körülmények alapján a Tribunale di Genova felfüggesztette eljárását, és az alábbi előzetes döntéshozatali kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Tekintettel a megkülönböztetés tilalmának elvére és a hatékony érvényesülés elvére, valamint Olaszország vonatkozásában az általa hozott, a munkavállalónak a közszektortól független munkáltatóval fennálló munkaviszonyára vonatkozó intézkedésekre, az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv [1. cikke, valamint az irányelvben végrehajtott, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontja és 5. szakasza] úgy értelmezendő-e, hogy azzal ellentétes a 2001. március 30-i 165. törvényerejű rendelet 36. cikkéhez hasonló olyan belső szabályozás, amely nem határozza meg, hogy »a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett

kell határozatlan időre szólónak tekinteni«, és amely eleve teljes mértékben kizárja, hogy az ilyen munkaszerződés és munkaviszony alkalmazásával való visszaélés határozatlan idejű munkaviszony létrehozásához vezessen?

2) Az [első] kérdésre adott igenlő válasz esetén, tekintettel az irányelv átültetésére előírt határidő leteltére, az [1999/70] irányelvet (és különösen annak 5. szakaszát), illetve a közösségi jog alkalmazandó elveit úgy kell-e tekinteni – tekintettel a 368/2001 törvényerejű rendeletre és különösen annak 5. cikkére, amely kimondja, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal való visszaélés rendes következménye a munkaviszony határozatlan idejűvé alakulása –, hogy olyan, a jelen esetben leginkább releváns belső jog (vagyis a 368/2001 törvényerejű rendeletben előírt szabályok) alapján tényleges és közvetlenül kikényszeríthető joggal ruházzák fel a magánszemélyeket, amely biztosítja a határozatlan idejű munkaviszony fennállásának elismerését?

3) Az [első] kérdésre adott igenlő és a [második] kérdésre adott tagadó válasz esetén – tekintettel az átültetésére rendelkezésre álló határidő leteltére – az [...] 1999/70 irányelvet (és különösen annak 5. szakaszát) és az alkalmazandó közösségi jogi elveket úgy kell-e tekinteni, hogy magánszemélyeknek kizárólag ahhoz biztosítanak jogot, hogy részükre megtérítsék az esetlegesen amiatt elszenvedett kárt, hogy az Olasz Köztársaság nem fogadta el a határozott idejű munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak a közigazgatási szerveknél történő alkalmazása során történő visszaélések megakadályozásához szükséges megfelelő intézkedéseket?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

A Bírósághoz benyújtott észrevételek

24 A kórházi létesítmény álláspontja szerint az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan, mivel az irányelvek közvetlen horizontális hatályának hiányára

tekintettel az 1999/70 irányelv az alapügyben nem közvetlenül alkalmazandó, hiszen a kórházi létesítmény nem függ sem az olasz államtól, sem annak valamely minisztériumától. Olyan önálló létesítményről van szó, amely saját vezetőkkel rendelkezik, akik igazgatási feladataik ellátása során kötelesek a belső jogot úgy alkalmazni, hogy azt nem vitathatják, és attól nem térhetnek el.

25 Az olasz kormány szintén arra hivatkozik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan. Álláspontja szerint az egyáltalán nem releváns az alapügy megoldásához, mivel az első szerződést az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő letelte, vagyis 2001. július 10-e előtt kötötték.

A Bíróság álláspontja

26 A kórházi létesítmény által előadott elfogadhatatlansági kifogással kapcsolatban elegendő megállapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következően a nemzeti bíróság álláspontja szerint nem vitatott, hogy az említett létesítmény a közigazgatási szervekhez kapcsolódó közigazgatási intézménynek minősül. Az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy egy irányelvre nemcsak az állami hatóságokkal szemben lehet hivatkozni, hanem olyan szervezetekkel vagy testületekkel szemben is, amelyek állami ellenőrzés alatt állnak, illetve amelyek a magánszemélyek közötti viszonyokra alkalmazandó szabályokban foglaltakhoz képest többlet-hatáskörrel rendelkeznek, így az olyan területi szerveződésekkel vagy szervezetekkel szemben is, amelyek jogi formájuktól függetlenül valamely hatósági aktus alapján e hatóság ellenőrzése alatt közérdekű szolgáltatást nyújtanak (a 103/88. sz., Fratelli Costanzo ügyben 1989. június 22-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1839. o.] 31. pontja, a C-188/89. sz., Foster és társai ügyben 1990. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-3313. o.] 19. pontja, valamint a C-157/02. sz., Rieser Internationale Transporte ügyben 2004. február 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., 1477. o.] 24. pontja).

27 Mindezek alapján az elfogadhatatlansági kifogás a jelen esetben nem fogadható el.

28 Másodsorban az olasz kormány által előadott elfogadhatatlansági kifogást illetően elegendő megállapítani, hogy az 1999/70 irányelvből – amelynek átültetésére előírt határidő 2001. július 10-én lejárt – az következik, hogy annak célja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása, így rendelkezései elsősorban a határozott idejű szerződések megújítására és az e megújításra vonatkozó feltételekre vonatkoznak. Az alapügyben szereplő szerződés megújítására 2002. január 2-án került sor, amely időpont tehát későbbi annál, mint amikorra az irányelvet a nemzeti jogba át kellett volna ültetni. E körülmények alapján nem állítható alappal az, hogy az irányelv értelmezése a kérdést előterjesztő bíróság által tárgyalt jogvita megoldásának szempontjából semmilyen relevanciával nem bír.

29 Mindezek alapján tehát ez az elfogadhatatlansági kifogás sem fogadható el.

30 A fenti megállapításokból következik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az ügy érdeméről

Az első kérdésről

31 Első kérdésével – amely lényegében megegyezik a C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben szintén a mai nap hozott ítéletben (EBHT 2006., I-7231. o.) szereplő kérdéssel – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a keretmegállapodást úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak a közszektorhoz tartozó munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén kizárja, hogy e munkaviszonyokat vagy munkaszerződéseket

határozatlan idejűvé alakítsák még akkor is, ha az ilyen átalakítás a magánszektorhoz tartozó munkáltatókkal kötött munkaszerződések és munkaviszonyok esetén kötelező.

32 E kérdés érdemi megválaszolásához elsőként meg kell állapítani, hogy – a kórházi létesítmény és az olasz kormány állításával ellentétben – az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandó (a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6091. o.] 54. pontja).

33 Mint azt a Bíróság a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 48. pontjában kimondta, a keretmegállapodás 5. szakaszával 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 szerződéseket vagy munkaviszonyokat a magánszektorhoz vagy a közszektorhoz tartozó munkáltatóval kötötték.

34 Ugyanakkor – mint az a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 105. pontjából is következik – ahhoz, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló tagállami szabályozást, amely kizárólag a közszektorban tiltja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek lehessen tekinteni, az érintett tagállam belső jogrendjének az adott szektorra vonatkozóan tartalmaznia kell az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására vonatkozó egyéb hatékony intézkedést.

35 Ez utóbbi feltétellel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében megfelelő nemzeti intézkedések hiányában a tagállamok kötelesek az említett bekezdésben felsorolt és az egymást követő,

határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása irányuló intézkedések közül egyet vagy többet ténylegesen és kötelezően bevezetni.

36 Egyébként amikor – mint a jelen esetben is – a közösségi jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni az ilyen helyzetnek megfelelő intézkedéseket, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és elrettentőnek is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 94. pontja).

37 Annak ellenére, hogy e normák végrehajtásának részletes szabályai a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, nem lehetnek kedvezőtlenebbek a hasonló belső jellegű esetekre vonatkozókhoz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (lásd különösen a C-312/93. sz., Peterbroeck-ügyben 1995. december 14-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4599. o.] 12. pontját és a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 95. pontját).

38 Mindebből következően ha mégis egymást követő határozott idejű munkaszerződések jogellenes alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti a közösségi jog megsértéséből származó következményeket. Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében a tagállamok „megteszik az [említett] irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket" (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 102. pontja).

39 Nem a Bíróság feladata a belső jog értelmezése, mivel az kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, amely a jelen esetben köteles megállapítani, hogy az előző három pontban említett követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás teljesíti-e. Azonban a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értelmezés során (lásd a C-255/02. sz., Halifax és társai ügyben 2006. február 21-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-1609. o.] 76. és 77. pontját).

40 Ezzel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a határozott idejű szerződések időtartamára és megújítására, illetve az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazása miatt a munkavállaló által elszenvedett kár megtérítésére vonatkozóan kötelező szabályokat állapít meg, a jelen ítélet 36–38. pontjában felsorolt követelményeknek megfelelőnek tűnik.

41 Ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság feladata eldönteni, hogy a 165/2001 törvényerejű rendelet 36. cikke (2) bekezdésének első mondata alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei milyen mértékben tekinthetőek megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához, illetve adott esetben szankcionálásához.

42 A fenti megállapításokra tekintettel a feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy azzal fő szabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak a közszektorhoz tartozó munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén kizárja e munkaviszonyok vagy munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását annak ellenére, hogy az a magánszektorhoz tartozó munkáltatókkal kötött munkaszerződések és munkaviszonyok esetén kötelező, ha e szabályozás tartalmaz egyéb, az egymást követő, határozott idejű szerződéseknek a közszektorhoz tartozó munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására irányuló és azt adott esetben szankcionáló tényleges intézkedést is.

A második és a harmadik kérdésről

43 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második és harmadik kérdést nem kell megválaszolni.

A költségekről

44 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján, a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

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 szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy azzal fő szabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak a közszektorhoz tartozó munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén kizárja e munkaviszonyok vagy munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását annak ellenére, hogy az a magánszektorhoz tartozó munkáltatókkal kötött munkaszerződések és munkaviszonyok esetén kötelező, ha e szabályozás tartalmaz egyéb, az egymást követő, határozott idejű szerződéseknek a közszektorhoz tartozó munkáltató általi visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására irányuló és azt adott esetben szankcionáló tényleges intézkedést is.

Aláírások