A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2009. április 23.*

A C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Monomeles Protodikeio Rethymnis (Görögország), a Bírósághoz 2007. augusztus 8-án érkezett, 2007. július 19., 20. és 23-i határozataival terjesztett elő, az előtte

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Az eljárás nyelve: görög.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

és

az **Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis**,

valamint

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

és

Dimos Geropotamou

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Rosas tanácselnök, A. Ó Caoimh (előadó), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus és P. Lindh bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2008. október 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– K. Angelidaki és társai képviseletében I. Koutsourakis, F. Dermitzaki és K. Tokatlidis dikigoroi,

– az Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis képviseletében M. Drymakis dikigoros,

– Ch. Giannoudi képviseletében I. Zouridis, F. Dermitzaki és K. Tokatlidis dikigoroi,

– G. Karabousanos és S. Michopoulos képviseletében I. Zouridis és M.-M. Tsipra dikigoroi,

– a Dimos Geropotamou képviseletében N. Michelakis dikigoros,

– a görög kormány képviseletében K. Samoni, E. Mamouna és M. Michelogiannaki, meghatalmazotti minőségben,

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

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Patakia és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. december 4-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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 kötött 1999. március 18-i keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakasza 1. és 2. pontjának, valamint 8. szakasza 3. pontjának értelmezésére irányulnak.

2 E kérelmeket a K. Angelidaki és tizenhárom további munkavállaló munkáltatóikkal, az Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnisszel (rethymnoni helyi önkormányzat), illetve a „Dimos Geropotamou" elnevezésű Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnisszel (geropotamosi önkormányzat) szemben, a velük fennálló munkaszerződések minősítése és az említett szerződések meg nem újítása tárgyában indított jogviták keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 Az 1999/70 irányelv az EK 139. cikk (2) bekezdésén alapul, és célja, 1. cikke értelmében, „a mellékletben szereplő […] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást […] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

4 Az említett irányelv (3), (6), (7), (13)–(15) és (17) preambulumbekezdéséből, valamint a keretmegállapodás preambulumának első, második és harmadik bekezdéséből, és általános szempontjainak 3., 5–8. és 10. pontjából következően:

– a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat e feltételek közelítéséből ered, különös tekintettel a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás formáira, a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága közötti egyensúly javítása érdekében;

– e célokat a tagállamok nem tudják megfelelően megvalósítani, ezért szükség volt egy jogilag kötelező, a reprezentatív szociális partnerekkel szoros együttműködésben kidolgozott közösségi intézkedés alkalmazására;

– a keretmegállapodás szerződő felei elismerik, hogy egyrészt a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak, mivel ez hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségének és teljesítményének javításához; másrészt azonban

a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek;

– a keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapít meg, létrehozva egy általános keretet az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, valamint megakadályozva az egymást követő határozott ideig tartó munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaéléseket, a tagállamokra és a szociális partnerekre bízva ugyanakkor az említett elvek és minimumkövetelmények részletes szabályainak megállapítását, hogy figyelembe vegyék a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait;

– az Európai Unió Tanácsa ezért vélte úgy, hogy e keretmegállapodás végrehajtásának megfelelő eszköze az irányelv, mivel kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor rájuk bízza a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását;

– a keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában az 1999/70 irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetők a keretmegállapodással;

– a keretmegállapodást aláíró felek szerint az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a munkavállalókat sújtó visszaélés megakadályozására.

5 A keretmegállapodás 1. szakasza szerint e keretmegállapodás

„[…] 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 megállapítása.”

6 A keretmegállapodás 2. szakasza értelmében:

„1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:

a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;

b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.”

7 Ugyanezen keretmegállapodás 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„Meghatározások:

1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

2. »összehasonlítható állandó munkavállaló«: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek. Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

8 A keretmegállapodás 4. szakasza szerint:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni.

[…]”

9 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.”

10 A keretmegállapodás 8. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

[…]

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

[…]

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.

[…]”

11 Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első és második bekezdése értelmében:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően további egy év

állhat rendelkezésükre. Az ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.”

12 Ugyanezen irányelv 3. cikke szerint:

„Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.”

A nemzeti szabályozás

Az 1999/70 irányelv átültetését célzó szabályozás

13 A görög kormány tájékoztatta a Bizottságot, hogy élni szeretne az 1999/70 irányelv 2. cikkének második bekezdésében biztosított lehetőséggel annak érdekében, hogy hosszabb határidő álljon rendelkezésére az ezen irányelv végrehajtásához szükséges intézkedések meghozatalára, így e meghosszabbítás miatt e határidő csak 2002. július 10-én járt le.

14 Az 1999/70 irányelvet a görög jogrendszerbe átültető első intézkedés, a határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezésekről szóló 81/2003. sz. elnöki rendelet (FEK A’ 77/2.4.2003) 2003. április 2-án lépett hatályba. Az említett rendelet, 2. §-ának (1) bekezdése értelmében, a határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony alapján foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik.

15 E rendeletet később módosította a 180/2004. sz. elnöki rendelet (FEK A' 160/23.8.2004), amely 2004. augusztus 23-án lépett hatályba. A 81/2003. sz. elnöki rendelet 2. §-a (1) bekezdésének helyébe az alábbi szöveg lépett:

„[A] rendelet a magánszektorban határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony alapján foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik".

16 Az 1999/70 irányelvet a görög jogrendszerbe átültető második intézkedés 2004. július 19-én lépett hatályba. A határozott idejű szerződéssel a közszektorban alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket előíró 164/2004. sz. elnöki rendelet (FEK A' 134/19.7.2004) az állam és a tág értelemben vett közszektor személyi állományára vonatkozó görög jogszabályokba ültette át az 1999/70 irányelvet.

17 Az említett elnöki rendelet 2. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„E rendelet rendelkezései a közszektor […], valamint a városi és községi önkormányzati tulajdonban lévő vállalkozások határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszony keretei között, illetve vállalkozói szerződéssel vagy bármely egyéb, alá-fölé rendeltséget eredményező szerződéssel vagy munkaviszonyban foglalkoztatott személyi állományára alkalmazandók."

18 A 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. §-a a következőképpen rendelkezik:

„Egymást követő szerződések

(1) Tilos az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között három hónapnál rövidebb idő elteltével, azonos vagy hasonló foglalkoztatási feltételekkel egymást követően kötött és végrehajtott szerződés, amely azonos vagy hasonló szakmai területre vonatkozik.

(2) Kivételes jelleggel e szerződések megköthetők, ha ez objektív okkal igazolható. Ilyen objektív ok akkor áll fenn, ha az eredeti szerződést követő szerződéseket azért kötik meg, hogy a vállalkozás formájához, jellegéhez vagy tevékenységéhez közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódó ugyanolyan típusú különleges szükségletet elégítsenek ki.

[…]

(4) A következő § (2) bekezdésének sérelme nélkül semmilyen esetben sem lehetséges háromnál több egymást követő szerződés megkötése”.

19 Az említett rendelet 6. §-a szerint:

„A szerződések maximális időtartama

(1) Az ugyanazon munkáltató és ugyanazon munkavállaló között azonos vagy hasonló foglalkoztatási feltételekkel egymást követően kötött és végrehajtott, azonos vagy hasonló szakmai területre vonatkozó szerződések időtartama nem haladhatja meg a huszonnégy hónapot a teljes foglalkoztatási időszak tekintetében, függetlenül attól, hogy e szerződéseket az előző § vagy egyéb hatályos rendelkezések alkalmazásával kötötték.

(2) A foglalkoztatási időszak huszonnégy hónapot meghaladó teljes időtartama csak a munkavállalóknak a munka jellege miatt különleges, a hatályos jogszabályokban írt kategóriái, mint például a vezetőség tagjai, egyedi kutatási program, illetve támogatott vagy finanszírozott program keretében felvett munkavállalók, a nemzetközi szervezetekkel kötött egyezményekből eredő kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos feladat elvégzése céljából felvett munkavállalók vonatkozásában megengedett.”

20 A 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. §-a értelmében:

„A jogsértések következményei

(1) Bármely, a jelen rendelet 5. és 6. §-a rendelkezéseinek megsértésével kötött szerződés semmis.

(2) Abban az esetben, ha a semmis szerződést részben vagy egészben végrehajtották, és a munkavállalónak a szerződés alapján járó, és az esetlegesen kifizetett pénzösszegek nem követelhetők vissza. Kártérítés címén a munkavállaló arra az összegre jogosult, amelyre a határozatlan idejű munkavállaló lenne jogosult munkaszerződésének megszüntetése esetén. Több mint egy semmis szerződés esetén a kártérítés szempontjából tekintetbe vett időszak a semmis szerződések alapján végzett foglalkoztatás teljes időszaka. A munkáltató által a munkavállalónak kifizetett pénzösszegek a felelősnek róhatók fel.

(3) Aki a jelen rendelet 5. és 6. §-ának rendelkezéseit megsérti, szabadságvesztéssel büntetendő. Ha a jogsértést gondatlanságból követték el, a felelős egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntethető. E jogsértés továbbá súlyos fegyelmi vétségnek minősül."

21 A 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. §-a az alábbi átmeneti rendelkezéseket tartalmazza:

„(1) A jelen rendelet hatálybalépése előtt kötött és a hatálybalépés idején még hatályos, az 5. § (1) bekezdése értelmében vett egymást követő szerződések mostantól határozatlan idejű munkaszerződéssé alakulnak, ha az alábbi konjunktív feltételek teljesülnek:

a) az egymást követő szerződések jelen rendelet hatálybalépése előtti teljes időtartama a meghosszabbítások számától függetlenül legalább 24 hónap, vagy az eredeti szerződést a [jelen rendelet] 5. §-ának (1) bekezdése értelmében véve legalább háromszor hosszabbították meg, és az eredeti szerződéstől számított 24 hónapos időszak alatt a foglalkoztatás teljes időtartama eléri legalább a 18 hónapot;

b) az a) pontban foglalt tevékenységet annak teljes időszaka alatt az eredeti munkaszerződésben foglaltakkal azonos intézményben, azonos vagy hasonló minőségben és azonos vagy hasonló feltételekkel végezték […];

c) a szerződés tárgya az adott intézmény állandó és tartós igényeivel közvetlenül és szorosan összefüggő tevékenység, amely szükségleteket az intézmény felelőssége alá tartozó közérdek határoz meg;

d) a tevékenységet a fenti értelemben vett teljes időtartam alatt teljes idejű vagy részmunkaidős rendszerben látták el, és az elvégzett feladatok az eredeti szerződésben foglaltakkal azonosak vagy azokhoz hasonlóak voltak […].

(2) Az előző bekezdésben szereplő feltételek teljesülésének megállapítása végett a munkavállaló a jelen rendelet hatálybalépését követő két hónapos jogvesztő határidőn belül a fent hivatkozott feltételek teljesülését tanúsító kérelmet nyújt be a hatáskörrel rendelkező szervhez. Az előző bekezdés szerinti feltételek fennállását esetről esetre vizsgáló, igazolással ellátott vélemény kiadása az előmeneteli tanács, vagy az annak megfelelő szerv, ennek hiányában pedig az érintett jogi személy igazgatótanácsa, illetve az irányítást végző szerve – vagy a hatályos jogszabályok szerint ennek megfelelő szerve – rendelkezik hatáskörrel. A városi vagy községi önkormányzati tulajdonban lévő vállalkozások esetében a hatáskörrel rendelkező szerv minden esetben a vonatkozó területi önkormányzat városi vagy községi tanácsa, amely a vállalkozás igazgatótanácsának vagy az irányítást végző szervének javaslata alapján határoz. A fent említett, hatáskörrel rendelkező szerv azt is vizsgálja, hogy a vállalkozási szerződések, illetve az egyéb szerződések és munkaviszonyok valójában alá-fölé rendeltségi viszonyt lepleznek-e. Az említett hatáskörrel rendelkező szerv legkésőbb a jelen rendelet hatályba lépését követő öt hónapon belül véleményt ad.

(3) A hatáskörrel rendelkező szerv (2) bekezdésnek megfelelően kiadott véleményét, tekintet nélkül annak kedvező vagy kedvezőtlen voltára, haladéktalanul közölni kell a Legfelsőbb személyiállomány-kiválasztási tanáccsal [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, a továbbiakban: ASEP), amely a közlést követő három hónapon belül hozza meg határozatát.

(4) E § rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak a közszektorban foglalkoztatott […] és a helyi önkormányzati vállalkozásoknál alkalmazott munkavállalók […].

(5) Szintén e § (1) bekezdése rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak azok a szerződések, amelyek a jelen rendelet hatálybalépését megelőző három hónapban szűntek meg; e szerződéseket a jelen rendelet hatálybalépéséig hatályos, egymást követő szerződéseknek kell tekinteni. A jelen § (1) bekezdésének a) pontjában írt feltételnek a szerződés megszűnése időpontjában teljesülnie kell.

[…]"

A határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó egyéb releváns szabályozás

– Az Alkotmány rendelkezései

22 A Görög Köztársaság Alkotmányának 103. §-a a következőképpen rendelkezik:

„[…]

(2) Senkit nem lehet tisztviselőnek kinevezni egy nem törvény által létrehozott szervezeti helyre. Külön törvény kivételképpen előírhatja személyi állomány felvételét határozott idejű, magánjogi szerződésekkel, az előre nem látott és sürgős szükségletek kielégítése céljából.

[…]

(8) A magánjogi munkaviszonyok feltételeit és időtartamát az állami és az esetenként meghatározott, tág értelemben vett közszektorban törvény állapítja meg […] a (2) bekezdés második albekezdése szerinti átmeneti, előre nem látott vagy sürgős szükségletek kielégítése céljából. Törvény állapítja meg továbbá azokat a feladatokat, amelyeket az előző bekezdésben említett személyi állomány végezhet. Tilos törvény által kinevezni az előző bekezdésben felsorolt személyeket, illetve tilos munkaszerződéseiket határozatlan idejűvé átalakítani. A jelen bekezdésben előírt tilalmak a vállalkozási szerződéssel alkalmazott személyek esetében is érvényesek."

23 A Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-ának (8) bekezdése 2001. április 7-én lépett hatályba, tehát az 1999/70 irányelv hatályba lépése után, de mind ezen irányelv átültetésére előírt rendes határidő lejárta, vagyis 2001. július 10-e, mind az említett irányelv 2. cikkének második bekezdésében előírt meghosszabbított határidő lejárta, azaz 2002. július 10-e előtt.

– Törvényi rendelkezések

24 A magánszektorban foglalkoztatott munkavállalók munkaszerződéseinek kötelező megszüntetéséről szóló 2112/1920. sz. törvény (FEK B' 11/18.3.1920) 8. §-ának (3) bekezdése értelmében:

„A jelen törvény rendelkezéseit a határozott idejű munkaszerződésekre is alkalmazni kell, ha ezen időtartamot nem a szerződés jellege indokolja, hanem azt szándékosan a jelen törvénynek a munkaszerződés kötelező megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseinek megkerülése céljából kötötték ki."

25 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének a görög ítélkezési gyakorlat szerinti értelmezéséből következik, hogy a határozott idejű munkaszerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha időtartamának korlátozását semmilyen objektív ok nem indokolja, ez a helyzet például, ha az ilyen szerződés célja a munkáltató állandó és tartós igényeinek kielégítése. E rendelkezés nemcsak akkor alkalmazandó, ha több, egymást követő határozott idejű szerződést kötöttek, hanem akkor is, ha egy első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződésről van szó.

26 A Bírósághoz benyújtott iratokból kitűnik továbbá, hogy az Areios Pagos (Semmítőszék) 18/2006. sz. ítéletében kimondta, hogy a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedést" jelent, amennyiben az mind a magán- mind a közszektorban megengedi a határozott idejű munkaszerződés visszamenőleges hatályú átminősítését határozatlan idejű szerződéssé, annak ellenére, hogy a Görög Köztársaság Alkotmányának 103. §-a tiltja a határozott idejű munkaszerződés törvény által határozatlan idejű szerződéssé történő alakítását, mivel ez a tilalom nem akadályozza egy szerződés valódi jellegének elismerését. 2007. június 11-i 19/2007. és 20/2007. sz. ítéleteiben azonban az Areios Pagos kimondta, hogy a határozott idejű munkaszerződést az említett 103. §-ra tekintettel akkor sem lehet határozatlan idejű szerződéssé alakítani, ha állandó és tartós igényeket elégít ki.

27 Az igazgatási kérdések rendezésével és a személyi állomány kiválasztásával megbízott független hatóság létrehozásáról szóló 2190/1994. sz. törvény (FEK A' 28/3.3.1994) 21. §-a szerint:

„(1) A közszolgálatok és a jogi személyek […] idényjellegű, illetve egyéb időszakos vagy ideiglenes igényeik kielégítésére az alábbi feltételekkel és eljárás alapján határozott idejű magánjogi munkaszerződéssel is alkalmazhatnak munkavállalókat.

(2) A (1) bekezdés szerinti személyi állomány foglalkoztatásának időtartama egy összesen tizenkét hónapos időszak alatt nem haladhatja meg a nyolc hónapot. Amennyiben a munkavállalókat ideiglenesen, a hatályos rendelkezések alapján – távollévő munkavállalók vagy betöltetlen állások miatt felmerülő – sürgős szükségletek kielégítésére veszik fel, ugyanazon személy esetén a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a négy hónapot. Valamely szerződés meghosszabbítása vagy új szerződés kötése ugyanabban az évben, illetve határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítása semmis."

28 A 2527/1997. sz. törvény 6. §-ának (1) bekezdése szerint a közszektor jogi személyei és szolgálatai által természetes személyekkel történő vállalkozási szerződések megkötéséhez előzetes minisztériumi határozat szükséges, amelynek többek között tartalmaznia kell azt a tényt, hogy a munka nem tartozik az érdekelt szervezet alkalmazottainak szokásos feladatkörébe, valamint azokat az okokat, amiért e munkát e szervezet alkalmazottai nem tudják elvégezni. E rendelkezés alapján a munkáltató állandó és tartós igényeinek kielégítésére irányuló vállalkozási szerződés feltétel nélkül és teljes egészében semmis.

29 A 3250/2004. sz törvény (FEK A'124/7.7.2004) 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az állam, az első- és másodfokú területi szervek és a közjogi jogi személyek határozott idejű és részmunkaidős magánjogi munkaszerződéssel személyeket alkalmazhatnak az állampolgároknak nyújtandó szociális jellegű szolgáltatásokkal kapcsolatos igényeik kielégítése céljából.

(2) A fent említett alkalmazások kizárólagos célja az állampolgárok kiegészítő jellegű szolgáltatásokkal kapcsolatos igényeinek kielégítése, azok nem érintik az előző bekezdésben említett szervezetek kinevezett személyi állományának összetételét.

[…]"

30 Ugyanezen törvény 2. §-a szerint:

„(1) A felvétel határozott idejű, részmunkaidős magánjogi munkaszerződéssel történik, különböző társadalmi csoportokhoz tartozó személyekre vonatkozik, és a 4. §-ban meghatározott kiválasztási feltételeknek megfelelően történik.

(2) Az említett szerződés időtartama nem haladhatja meg a tizennyolc hónapot. Új szerződést ugyanazzal a munkavállalóval csak az előző szerződés megszűntét követő négy hónap elteltével lehet kötni. A munkaidő a szerződéses alkalmazottak esetében nem haladhatja meg a heti húsz órát."

31 Az említett törvény 3. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„(1) Szociális jellegűnek minősülnek azok a szolgáltatások, amelyek különösen az otthoni gondozásra és ápolásra, az iskolaépületek őrzésére, a tanulók közúti biztonságára, a bevándorlók társadalmi beilleszkedésére, a polgári védelem sürgős igényeire, a kulturális rendezvényekre, a sürgős környezetvédelmi szükségletek kielégítésére, az állampolgárok naprakész tájékoztatására, valamint az Európai Unió által finanszírozott szociális programokra vonatkoznak."

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-378/07. sz. ügy

32 Az ezen ügyben előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy a 2005. évben az alapeljárások mindegyik felperese 18 hónapra szóló magánjogi munkaszerződést kötött az Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnisszel, amely a görög jog szerint a közszektorba tartozó területi szerv, amely szerződéseket a 3250/2004. sz. törvény értelmében vett „határozott idejű és részmunkaidős" szerződésnek minősítettek. E szerződések egyikét sem hosszabbították meg vagy újították meg azok lejárta után.

33 Mivel e felperesek úgy vélték, hogy az e szerződések keretében kifejtett tevékenység munkáltatójuk állandó és tartós igényeit elégíti ki, 2006. november 3-án keresetet nyújtottak be a Monomeles Protodikeio Rethymnishez (rethymnoni elsőfokú egyesbíróság), amelyben a szerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé minősítését kérték, valamint az alapeljárásban alperes területi szerv arra való kötelezését, hogy őket ilyen szerződéseknek megfelelően alkalmazza.

34 Az említett felperesek e tekintetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésére hivatkoznak, amely, az 1999/70 irányelvvel összhangban értelmezve, a keretmegállapodás 5. szakaszának értelmében vett „megfelelő jogi intézkedést" jelent, amint azt az Areios Pagos a 18/2006. sz. ítéletében kimondta. A felperesek szerint ez nem ellentétes a Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-ának (8) bekezdésével, mivel a közszektorban a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű szerződéssé alakításának tilalma csak olyan szerződésekre vonatkozik, amelyek valóban a munkáltató átmeneti, előre nem látott vagy sürgős szükségletét elégítik ki.

35 Határozatában a kérdést előterjesztő bíróság ezért lényegében arra keres választ, hogy a görög jogalkotó helyesen ültette-e át az 1999/70 irányelvet, amikor azokat a személyeket, akik egyetlen, határozott idejű szerződést kötöttek, kizárta a 164/2004. sz. elnöki rendeletben előírt, visszaéléssel szembeni védelemből, mivel ez a kizárás a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjába ütköző módon a határozott

időre alkalmazott munkavállalók számára nyújtott védelem általános szintjének csökkentését jelentheti, amint az ezen megállapodás 5. szakaszának 1. pontjában „megfelelő jogi intézkedésként” meghatározásra került, mivel a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése mind az első vagy egyetlen szerződésekre, mind az egymást követő szerződésekre alkalmazandó.

36 Továbbá, még abban az esetben is, ha ez utóbbi rendelkezés az alapeljárás esetében alkalmazandó volna, e bíróság úgy véli, az a kérdés is felvetődik, egyrészt, hogy alkalmazható-e a nemzeti jog oly módon, hogy valamely határozott idejű munkaszerződés megkötése úgy tekinthető, mint amely objektív okkal indokolt, ha az külön törvény alapján különleges, kiegészítő, szociális, sürgős és átmeneti szükségletek kielégítése céljából történt, noha ezek valójában „állandó és tartós” szükségletek. Másrészt e bíróság arra keres választ, hogy a nemzeti bíróságot megillető értelmezési jogkört korlátozhatja-e e tekintetben a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé történő átalakításának abszolút tilalmát kimondó alkotmányos szabály.

37 Ilyen körülmények között a Monomeles Protodikeio Rethymnis felfüggesztette az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Az [1999/70] irányelv szerves részét képező [keretmegállapodás] 5. szakaszát és 8. szakaszának 1. és 3. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a közösségi joggal ellentétes, hogy a tagállamok (az említett keretmegállapodás végrehajtása céljából) intézkedéseket fogadjanak el:

a) ha a nemzeti jogrendben már az említett irányelv hatálybalépését megelőzően létezik a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti megfelelő jogi intézkedés?

b) ha a keretmegállapodás végrehajtásaként elfogadott intézkedések következtében csökken a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók védelmének általános szintje?

2) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, azokban az esetekben, amikor nem több, egymást követő határozott idejű szerződésről van szó, hanem egyetlen olyan határozott idejű munkaszerződésről, amellyel a munkavállaló felvétele valójában nem a munkáltató átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem »állandó és tartós« igényeinek kielégítése céljából történik, a biztosított védelem szintjének csökkentése összefügg-e a keretmegállapodás és az említett irányelv alkalmazásával? Következésképpen, a közösségi jog megengedi-e vagy tiltja-e a védelem ilyen csökkentését?

3) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogrendben már az [1999/70] irányelv hatálybalépését megelőzően létezett a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló, megfelelő jogi intézkedés – a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló – jogszabályi intézkedésnek a keretmegállapodás végrehajtása céljából történő meghozatala a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára biztosított védelem általános szintje a nemzeti jogban elfogadhatatlan csökkentésének minősül-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 1. és 3. pontja értelmében:

a) ha a keretmegállapodás végrehajtására irányuló említett jogszabályi intézkedés hatálya alá kizárólag a több, egymást követő, határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony tartozik, és abból ki vannak zárva azok a munkavállalók, akik egyetlen (nem több, egymást követő) határozott idejű szerződést kötöttek a munkáltató »állandó és tartós« igényeinek kielégítésére, míg a már előzetesen meglévő jogszabályi intézkedés valamennyi határozott idejű munkaszerződésre vonatkozott, azokat is beleértve, amikor a munkavállaló egyetlen határozott idejű szerződést kötött, amelynek tárgya nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem valójában »állandó és tartós« szükségletek kielégítésére irányuló szolgáltatásoknak a munkavállaló általi nyújtása volt?

b) ha a keretmegállapodás végrehajtására irányuló említett jogszabályi intézkedés a keretmegállapodás értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalók védelmét és a visszaélések megakadályozását célzó elérendő joghatásként előírja a határozott idejű munkaszerződések *ex nunc* hatállyal történő határozatlan idejű munkaszerződésekké történő átalakítását, annak ellenére is, hogy a már meglévő jogszabályi intézkedés a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké történő átalakítását azok megkötésének időpontjától *(ex tunc)* írta elő?

4) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogban az [1999/70] irányelv hatálybalépésének időpontjában hatályban van a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti olyan megfelelő jogi intézkedés, mint a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének a jelen ügyben releváns rendelkezése, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelme általános szintje elfogadhatatlan csökkentésének minősül-e a keretmegállapodás 8. szakasza 1. és 3. pontja értelmében a görög jogalkotó azon döntése, hogy egyfelől kizárta a hivatkozott 164/2004. sz. elnöki rendelettel nyújtott védelemből a visszaélések azon eseteit, amikor a munkavállaló egyetlenegy határozott idejű munkaszerződést kötött, amelynek tárgya azonban a valóságban a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem az »állandó és tartós« szükségletek kielégítése, másfelől pedig elmulasztott elfogadni egy olyan hasonló, a konkrét esetre vonatkozó és hatékony intézkedést, amely a munkavállalóknak e sajátos visszaéléssel szemben, a görög jogrend közös munkajoga által az általában előírt mértéket meghaladó szintű védelmet biztosító joghatást vált ki a semmis szerződésen alapuló valamennyi munkavégzés esetében (a keretmegállapodás szerinti visszaélés fennállásától függetlenül), amely védelem magában foglalja, hogy a munkavállaló követelheti munkadíjának kifizetését és a végkielégítést, akár érvényes szerződés alapján végzett munkát, akár nem, mindez attól a ténytől függetlenül:

a) hogy a munkadíj és a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége, amelyet a nemzeti jog ír elő valamennyi munkaviszony esetében, nem kifejezetten a keretmegállapodás szerinti visszaélések megelőzésére szolgál, és

b) hogy az előzetesen meglévő egyenrangú jogszabályi intézkedés joghatása az egyetlen határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű szerződéssé történő minősítése?

5) Az előző kérdésekre adott igenlő válasz esetén, a nemzeti bíróság a nemzeti jognak az [1999/70 irányelv] fényében történő értelmezése során köteles-e figyelmen kívül hagyni az ezen irányelvvel összeegyeztethetetlen, a keretmegállapodás végrehajtásának indokával elfogadott rendelkezéseket, amelyek azonban a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók általános védelme szintjének csökkentését okozzák a nemzeti jogban, mint a 164/2004. sz. elnöki rendeletben szereplő rendelkezések, amelyek hallgatólagosan, ugyanakkor egyértelműen kizárják a védelmet az olyan visszaélések esetén, amikor a munkavállaló csak egyetlenegy határozott idejű munkaszerződést kötött, amelynek tárgya azonban a valóságban a nem átmeneti, rendkívüli vagy sürgős, hanem az »állandó és tartós« szükségletek kielégítése, és e rendelkezések helyett az említett irányelv hatálybalépését megelőzően hatályos megfelelő nemzeti intézkedésben szereplő rendelkezéseket – mint például a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében szereplőket – kell-e alkalmaznia?

6) Amennyiben a nemzeti bíróság valamely határozott idejű foglalkoztatásról szóló ügyben – főszabály szerint – alkalmazhatónak minősítene egy olyan rendelkezést (a jelen esetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdését), amely a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti megfelelő jogi intézkedésnek minősül, és az e rendelkezés alapján történt azon megállapítás, hogy valamely munkaszerződés megkötése – legyen ez akár csak egyetlen – határozott időre történt, a szerződés vagy a tevékenység jellegével vagy jellegzetességeivel kapcsolatos objektív okok nélkül azt eredményezi, hogy e szerződés határozatlan idejű szerződésnek minősül:

a) összeegyeztethető-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint az a tény, hogy a határozott idejű munkaszerződés közszektorban történő megkötésének a jogi alapja a különleges, kiegészítő, sürgős vagy átmeneti jellegű szociális szükségletek kielégítésére irányuló határozott idejű foglalkoztatásról szóló törvény (a jelen esetben a 3250/2004. sz. törvény) volt, még akkor is, ha e szükségletek állandóak és tartósak, minden esetben olyan objektív oknak minősül, amely igazolja a határozott idejű szerződések megkötését?

b) ellentétes-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint az olyan rendelkezést, amely tiltja a közszektorban kötött határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké történő átalakítását, úgy kell értelmezni, hogy a közszektorban minden esetben feltétlenül tiltott a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítása, akkor is, ha e szerződést visszaélésszerűen kötötték határozott időre (mivel a kielégített szükségletek valójában állandóak és tartósak voltak), és a nemzeti bíróságnak nincs lehetősége ilyen esetben arra, hogy megállapítsa a vitatott munkaviszony valódi jellegét, és ezt helyesen határozatlan idejű szerződésnek minősítse? Vagy pedig ez a tilalom csak azon határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozik, amelyeket ténylegesen átmeneti, előre nem látott, sürgős, kivételes vagy hasonló szükségletek kielégítése céljából kötöttek, azon szerződések kivételével, amelyeket valójában állandó és tartós szükségletek kielégítése céljából kötöttek?"

A C-379/07. sz. ügy

38 A Bíróság elé terjesztett iratokból az állapítható meg, hogy ebben az ügyben az alapeljárás felperese három határozott idejű, egymást követő, a 2527/1997. sz. törvény 6. §-a szerinti „vállalkozási szerződésnek" minősített szerződést kötött a Dimos Geropotamouval, amely a görög jog szerint a közszektorba tartozó területi önkormányzat. E szerződések 2003. december 1-jétől 2004. november 30-ig, 2004. december 1-jétől 2005. november 30-ig, illetve 2005. december 5-től 2006. december 4-ig voltak hatályban.

39 Mivel úgy vélte, hogy az e szerződések keretében kifejtett tevékenység valójában munkáltatója állandó és tartós igényeit elégítette ki, e felperes 2006. november 10-én keresetet nyújtott be a Monomeles Protodikeio Rethymnishez, amelyben e szerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké minősítését kérte, valamint a Dimos Geropotamou kötelezését arra, hogy őt ilyen szerződések alapján alkalmazza.

40 Mivel az említett felperes ugyanazon érvekre hivatkozik, mint amelyeket a C-378/07. sz. ügyben az alapeljárás felperesei terjesztettek elő, és amelyeket a jelen ítélet 34. pontja ismertet, a kérdést előterjesztő bíróság határozatában arra keres választ, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet nem jelenti-e szintén a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára nyújtott védelem általános szintjének csökkentését a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése értelmében az alábbi okok miatt:

– egyrészt, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. §-át illetően, amely átmeneti rendelkezésként megengedi a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé átalakítását, annak időbeli hatálya kizárólag egyes fennálló vagy lejárt szerződésekre korlátozódik, és konjunktív alkalmazási feltételei szigorúbbak a két szerződést elválasztó időtartam és a szerződések minimális időtartama vonatkozásában, és végül, az említett átalakításnak nincs visszaható hatálya, és

– másrészt, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikkét illetően, amely állandó rendelkezésként munkadíj és végkielégítés fizetését írja elő, a közös munkajog által előírtakhoz hasonló jogkövetkezményeket vezet be függetlenül bármely visszaéléstől, anélkül, hogy megengedné a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átminősítését.

41 Továbbá, ha a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése alkalmazható volna is az alapeljárásban, e bíróság ugyanazokat, a jelen ítélet 36. pontjában kifejtett kérdéseket teszi fel, mint amelyeket a C-378/07. sz. ügyben, az „objektív ok” fogalmával, és azzal kapcsolatban, hogy a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakításának abszolút tilalma érinti-e a nemzeti bíróság hatáskörét.

42 Ilyen körülmények között a Monomeles Protodikeio Rethymnis felfüggesztette az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Az [1999/70] irányelv szerves részét képező keretmegállapodás 5. szakaszát és 8. szakaszának 1. és 3. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a közösségi joggal ellentétes, hogy a tagállamok (az említett keretmegállapodás végrehajtása céljából) intézkedéseket fogadjanak el:

a) ha a nemzeti jogrendben már az irányelv hatálybalépését megelőzően létezik a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti megfelelő jogi intézkedés?

b) ha a keretmegállapodás végrehajtásaként elfogadott intézkedések következtében csökken a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók védelmének általános szintje?

2) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogrendben már az [1999/70] irányelv hatálybalépését megelőzően létezett a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló, megfelelő jogi intézkedés, – a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló – jogszabályi intézkedésnek a keretmegállapodás végrehajtása céljából történő meghozatala a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára biztosított védelem általános szintje a nemzeti jogban elfogadhatatlan csökkentésének minősül-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 1. és 3. pontja értelmében:

a) ha a keretmegállapodás végrehajtására irányuló említett jogszabályi intézkedést az [1999/70] irányelv átültetésére előírt határidő lejárta után fogadták el, de időbeli hatályába csak azok a határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok tartoznak, amelyek az említett irányelv hatálybalépése előtt érvényesek voltak, vagy amelyek az irányelv hatálybalépése előtt,

meghatározott időtartamban jártak le, de az említett irányelv átültetésére előírt határidő lejárta után, míg a korábban hatályos megfelelő jogszabályok időbeli hatálya nem korlátozott, és alkalmazási körükbe tartozik valamennyi olyan határozott idejű munkaszerződés, amelyet ezen irányelv hatálybalépésének, illetve az átültetésére előírt határidő lejáratának időpontjában kötöttek, illetve végrehajtásuk folyamatban volt, vagy ekkor jártak le?

b) ha az említett jogszabályi intézkedés hatálya alá csak olyan határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok tartoznak, amelyeknek ahhoz, hogy egymást követőknek minősüljenek, a következő konjunktív feltételeknek kell megfelelniük: i. az egyes szerződések között legfeljebb három hónap telt el, és ii. ezen intézkedés hatálybalépésének időpontjában összes időtartamuk elérte a huszonnégy hónapot, függetlenül attól, hányszor újították meg a szerződéseket, illetve hogy az említett intézkedés hatályba lépését megelőző összesen huszonnégy hónapos időszakban legalább tizennyolc hónapos foglalkoztatási időszakra került sor, amennyiben az eredeti szerződésen kívül a szerződést legalább háromszor újították meg, míg a korábban hatályos megfelelő jogszabályok nem írják elő e feltételeket, ellenben ezek hatálya alá tartozik valamennyi (egymást követő) határozott idejű munkaszerződés, függetlenül a foglalkoztatási időszak minimális időtartamától és a szerződések megújításának minimális számától?

c) ha a keretmegállapodás végrehajtására irányuló, említett jogszabályi intézkedés a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelme és a keretmegállapodás szerinti visszaélések megelőzése céljából jogkövetkezményként előírja a határozott idejű munkaszerződések *ex nunc* hatállyal határozatlan idejű szerződésekké történő minősítését, míg a korábban hatályos megfelelő jogszabály ezt az átminősítést az eredeti szerződések megkötésének időpontjától írja elő *(ex tunc)?*

3) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a nemzeti jogrendben már az [1999/70] irányelv hatálybalépését megelőzően létezett a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló, megfelelő jogi intézkedés, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikkének a jelen ügyben releváns rendelkezéséhez hasonló jogszabályi azon intézkedésnek a keretmegállapodás végrehajtása céljából

történő meghozatala, amely a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók visszaélésekkel szembeni védelme egyetlen eszközeként a munkavállaló azon kötelezettségét írja elő, hogy az köteles a munkadíjat és a végkielégítést megfizetni az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazása esetén, a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára biztosított védelem általános szintje nemzeti jogban elfogadhatatlan csökkentésének minősül-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 1. és 3. pontja értelmében:

a) ha a munkadíj és a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége, amelyet a nemzeti jog ír elő valamennyi munkaviszony esetében, nem kifejezetten a keretmegállapodás szerinti visszaélések megelőzésére szolgál, és

b) ha az előzetesen meglévő megfelelő jogszabályi intézkedés joghatása az egyetlen határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű szerződéssé történő minősítése?

4) Az előző kérdésekre adott igenlő válasz esetén, a nemzeti bíróság a nemzeti jognak az [1999/70 irányelv] fényében történő értelmezése során köteles-e figyelmen kívül hagyni az ezen irányelvvel összeegyeztethetetlen, a keretmegállapodás végrehajtásának indokával elfogadott rendelkezéseket, amelyek azonban a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók általános védelme szintjének csökkentését okozzák a nemzeti jogban, mint a 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. és 11. cikkében szereplő rendelkezések, és azok helyett az említett irányelv hatálybalépését megelőzően hatályos megfelelő nemzeti intézkedésben szereplő rendelkezéseket – mint például a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében szereplő rendelkezéseket – kell-e alkalmaznia?

5) Amennyiben a nemzeti bíróság valamely határozott idejű foglalkoztatásról szóló ügyben – főszabály szerint – alkalmazhatónak minősítene egy olyan rendelkezést (a jelen esetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdését), amely

a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti megfelelő jogi intézkedésnek minősül, és amelynek alapján tett azon megállapítás, hogy valamely munkaszerződés megkötése határozott időre történt, a szerződés vagy a tevékenység jellegével vagy jellegzetességeivel kapcsolatos objektív ok nélkül azt eredményezi, hogy e szerződés határozatlan idejű szerződésnek minősül:

a) összeegyeztethető-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint az a tény, hogy a határozott idejű munkaszerződés közszektorban történő megkötésének a jogi alapja a különleges, kiegészítő, sürgős vagy átmeneti jellegű szociális szükségletek kielégítésére irányuló határozott idejű foglalkoztatásról szóló törvény volt, még akkor is, ha e szükségletek »állandóak és tartósak«, minden esetben olyan objektív oknak minősül, amely igazolja a határozott idejű szerződések megkötését?

b) ellentétes-e a közösségi joggal a nemzeti jognak a nemzeti bíróság általi olyan értelmezése és alkalmazása, miszerint az olyan rendelkezést, amely tiltja a közszektorban kötött határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké történő átalakítását, úgy kell értelmezni, hogy a közszektorban minden esetben feltétlenül tiltott a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítása, akkor is, ha e szerződést visszaélésszerűen kötötték határozott időre (mivel a kielégített szükségletek valójában állandóak és tartósak voltak), és a nemzeti bíróságnak nincs lehetősége ilyen esetben arra, hogy megállapítsa a vitatott munkaviszony valódi jellegét, és ezt helyesen határozatlan idejű szerződésnek minősítse? Vagy pedig ez a tilalom csak azon határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozik, amelyeket ténylegesen átmeneti, előre nem látott, sürgős, kivételes vagy hasonló szükségletek kielégítése céljából kötöttek, azon szerződések kivételével, amelyeket valójában állandó és tartós szükségletek kielégítése céljából kötöttek?”

A C-380/07. sz. ügy

43 A Bíróság elé terjesztett iratokból az állapítható meg, hogy ebben az ügyben az alapeljárás felperesei három egymást követő, határozott idejű szerződést kötöttek a Dimos Geropotamouval, valamint az „O Geropotamos” nevű önkormányzati

vállalkozásként működő magánjogi jogi személlyel, valamint, hogy e szerződések közül az elsőt a 2190/1994. sz. törvény értelmében „munkaszerződésnek” minősítették, és 2004. július 1-jétől 2004. december 1-jéig volt hatályban, a két következőt pedig a 2527/1997. sz. törvény 6. §-a szerinti „vállalkozási szerződésnek” minősítették, és 2004. december 29-től 2005. december 28-ig, illetve 2005. december 30-tól 2006. december 29-ig voltak hatályban.

44 A Monomeles Protodikeio Rethymnis, mivel 2006. november 10-én lényegében azonos eljárást indítottak előtte, mint a C-379/07. sz. ügyben, felfüggesztette az eljárást, és ugyanazokat a kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé, mint ez utóbbi ügyben.

45 A Bíróság elnöke a 2007. november 12-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette e három ügyet.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

Az elfogadhatóságról

46 Az alapeljárások felperesein kívül az írásbeli észrevételeket előterjesztő összes fél különböző okok miatt vitatta vagy kétségbe vonta a feltett kérdések releváns voltát, ennek következtében elfogadhatóságát.

47 A görög kormány elsősorban úgy véli, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának és 8. szakasza 3. pontjának kért értelmezése nem áll összefüggésben az alapeljárásokkal. Szerinte ugyanis helytelen, következésképpen hipotetikus a kérdést előterjesztő bíróság azon álláspontja, miszerint a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának

(3) bekezdése alternatív szabályozási keretet jelent az említett keretmegállapodás végrehajtására. E törvény azonban, figyelembe véve többek között a Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-ának (8) bekezdésében és a 2190/1994. sz. törvény 21. §-ában kimondott tilalmakat, a közszektorra nem alkalmazandó, amit az alapeljárások alperesei szintén erőteljesen hangsúlyoznak. A 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének ilyen értelmezését egyébként az Areios Pagos 19/2007. és 20/2007. sz. ítéletei is megerősítették. Továbbá, anélkül, hogy kifejezetten kétségbe vonnák a feltett kérdések elfogadhatóságát, az alapeljárások alperesei és a Bizottság szintén vitatják, az adott ügytől függően, hogy e rendelkezés az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártakor még hatályos lett volna, illetve, hogy megengedte volna a kérdéses munkaszerződések határozatlan idejűvé történő minősítését.

48 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróságnak nem feladata, hogy valamely előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretén belül nemzeti rendelkezések értelmezése tárgyában foglaljon állást, vagy hogy eldöntse, a kérdést előterjesztő bíróság által adott értelmezés helytálló-e. A Bíróság ugyanis – a közösségi és nemzeti bíróságok hatáskörmegosztásának keretén belül – azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban meghatározott ténybeli és szabályozási hátteret köteles figyelembe venni, amelybe az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések illeszkednek (lásd a C-482/01. és C-493/01. sz., Orfanopoulos és Oliveri egyesített ügyekben 2004. április 29-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-5257. o.] 42. pontját, a C-244/06. sz. Dynamic Medien ügyben 2008. február 14-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-505. o.] 19. pontját és a C-330/07. sz. Jobra-ügyben 2008. december 4-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-9099. o.] 17. pontját; e tekintetben lásd még a C-364/07. sz., Vassilakis és társai ügyben 2008. június 12-én hozott végzés 134. és 143. pontját).

49 Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság az alapeljárások tekintetében lényegében arra keres választ, hogy az 1999/70 irányelvnek a 164/2004. sz. elnöki rendelettel történt átültetése, amennyiben az kizárja a hatálya alól az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókat, és nem engedi meg a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssekké minősítését, vagy azt korlátozó feltételekhez köti, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése szerinti védelemnek a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja értelmében vett „csökkentését” jelenti-e. E tekintetben, a nemzeti ítélkezési gyakorlat alapján kifejezetten úgy véli, hogy az előbbi rendelkezés alkalmazandó a közszektorra, és ennek érdekében abból az alaptételből indul ki, miszerint az említett rendelkezés egyrészt hatályban volt az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő folyamán, másrészt megengedte az ilyen átminősítést.

50 Egyébként álláspontja szerint ez a csökkentés csak akkor jöhet szóba, ha, amint arra a Bizottság rámutat, és a kérdést előterjesztő bíróság is így véli, az említett 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, bár még hatályban van, az alapügyekben szereplőkhöz hasonló esetekben nem alkalmazható párhuzamosan a keretmegállapodást átültető nemzeti jogszabályokkal, akár például éppen e későbbi szabályozás elfogadása miatt, a Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-a (8) bekezdésének módosítása miatt, akár azért, mert az Areios Pagos az említett 8. cikk (3) bekezdésére vonatkozó, 19/2007. és 20/2007. sz. ítéleteiben eltért korábbi ítélkezési gyakorlatától.

51 Ezért le kell szögezni, hogy bármiben is nem értenek egyet az alapeljárásokban részes felek a nemzeti jog értelmezése tekintetében, és a kérdést előterjesztő bíróság álláspontjával szembeni bírálatok ellenére, a jelen kérdéseket a nemzeti jog ez utóbbi bíróság általi értelmezése fényében kell vizsgálni. A görög kormány által e tekintetben felhozott elfogadhatatlansági kifogást tehát el kell utasítani.

52 Másodsorban, a Bizottság arra hivatkozik, hogy a C-378/07. sz. ügyben feltett harmadik, negyedik, ötödik és hatodik kérdés tárgytalan. Szerinte ugyanis a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) 41–43. pontjából az következik, amit a görög és az olasz kormány is állít, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kizárólag az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozását célozza, tehát nem alkalmazandó olyankor, amikor a kérdéses szerződés az első vagy egyetlen munkaszerződés, amelyet a felek kötöttek.

53 E kifogásnak nem lehet helyt adni.

54 A fent említett kérdések ugyanis, amelyek nem a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját, hanem 8. szakaszának 3. pontját érintik, lényegében annak megállapítására irányulnak, hogy az 1999/70 irányelvnek a 164/2004. sz. elnöki rendelettel történt átültetése ez utóbbi szakasz szerinti „csökkentését” jelenti-e a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése által azon munkavállalók részére nyújtott védelem szintjének,

akik egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötöttek, és igenlő válasz esetén annak meghatározására, hogy milyen következményekkel jár ez az alapeljárások tekintetében.

55 Márpedig ezek a kérdések semmiképpen sem tárgytalanok, hanem különösen arra irányulnak, amint azt a görög és az olasz kormány, valamint a Bizottság állítja, hogy kizárt-e a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának alkalmazása, ha csak egyetlen határozott idejű munkaszerződés kötésére került sor.

56 E tekintetben egyébként meg kell jegyezni, hogy a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben a Bíróság, miután ezen ítélet 42. és 43. pontjában megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezése jelentőségét vesztette az abban az ügyben kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita eldöntése szempontjából, mivel az egy első és egyetlen határozott idejű munkaszerződéssel volt kapcsolatos, az említett ítélet 44–54. pontjában válaszolt az e bíróság által ugyanazon jogvita kapcsán feltett, e megállapodás 8. szakasza 3. pontjának értelmezésére vonatkozó kiegészítő kérdésre.

57 Ilyen körülmények között, mivel a C-378/07. sz. ügyben feltett harmadik, negyedik, ötödik és hatodik kérdés a közösségi jog értelmezésére irányul, és mivel nem tűnik nyilvánvalónak, hogy az nem függ össze a kérdést előterjesztő bíróság előtti jogviták tényállásával vagy tárgyával, amelyek nyilvánvalóan nem hipotetikus jellegűek, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróságnak válaszolnia kell e kérdésekre (e tekintetben lásd többek között a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] 41. és 42. pontját, a C-238/05. sz., Asnef-Equifax és Administración del Estado ügyben 2006. november 23-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-11125. o.] 15–17. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 42–44. pontját).

58 Harmadsorban, az olasz kormány szerint a C-379/07. és C-380/07. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés elfogadhatatlan, mivel a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkében előírt, e kérdés tárgyát képező átmeneti rendelkezések nem alkalmazandók az alapügyekben szereplő szerződésekre, mivel azok az említett

rendelet 5–7. cikke által bevezetett szabályozás hatálya alá tartoznak. Ez a kérdés tehát semmilyen összefüggésben nem áll az alapeljárásokkal.

59 E kifogásnak sem lehet helyt adni. Mivel ugyanis az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból az következik, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet hatályba lépésekor, azaz 2004. július 19-én ezekben az alapügyekben szereplő határozott idejű szerződések még hatályban voltak, az említett szerződések az említett rendelet 11. cikkének hatálya alá tartozhattak.

60 Tény, hogy az ezen ügyekben hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kiderül, hogy az alapeljárások felperesei nem felelnek meg az e rendelkezés által előírt feltételeknek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy szerződéseiket határozatlan idejű szerződésekké lehessen átminősíteni.

61 Az említett ügyekben feltett második kérdésével azonban a kérdést előterjesztő bíróság pontosan annak meghatározására törekszik, hogy ezek a feltételek, amelyek következtében az említett szerződések ki vannak zárva a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikke által bevezetett átmeneti szabályozás hatálya alól, a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentést" jelentenek-e, oly módon, hogy ezekben az ügyekben az alapeljárások felpereseit a keretmegállapodás rendelkezései alapján megilletné e szerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átminősíttetésének joga, amint azt szerintük e megállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedés", azaz a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése előírta.

62 Következésképpen, tekintettel a jelen ítélet 57. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra, nem tekinthető úgy, hogy nyilvánvalónak tűnik, a közösségi jognak a C-379/07. és a C-380/07. sz. ügyben feltett második kérdéssel kért értelmezése semmilyen összefüggésben nem áll a kérdést előterjesztő bíróság előtti jogviták tényállásával vagy tárgyával, amelyek nyilvánvalóan nem hipotetikus jellegűek.

63 A fenti megfontolások alapján az előterjesztett kérdéseket elfogadhatónak kell tekinteni.

Az ügy érdeméről

64 Az első kérdéscsoporttal a kérdést előterjesztő bíróság lényegében a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának és 8. szakasza 3. pontjának értelmezését kéri annak értékelése végett, hogy ellentétes-e ezekkel a rendelkezésekkel az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás, különösen a 164/2004. sz. elnöki rendelet, amelyet kimondottan e keretmegállapodásnak a közszektor vonatkozásában történő átültetése céljából fogadtak el. Ennek érdekében e bíróság a következő pontok tekintetében tesz fel kérdéseket:

– elsősorban, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására szolgáló, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti intézkedések tekintetében, azzal kapcsolatban, hogy mekkora mozgástérrel rendelkeznek a tagállamok e szakasz átültetése során, ha már létezik a belső jogban az említett szakasz értelmében vett „megfelelő jogi intézkedés” (a C-378/07–C-380/07. sz. ügyben feltett első kérdések), és az e pont szerinti „objektív okok” fogalmával kapcsolatban (a C-378/07. sz. ügyben feltett hatodik kérdés a) pontja, valamint a C-379/07. és C-380/07. sz. ügyben feltett ötödik kérdés a) pontja);

– másodsorban, az említett megállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentés” fogalmával kapcsolatban, hogy az említett szakasz alkalmazandó-e olyan munkavállalókra, akik egy első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötöttek (a C-378/07. sz. ügyben feltett második kérdés), és azzal ellentétesek-e az átültető nemzeti jogszabályok által a már meglévő belső

jogszabályokhoz képest bevezetett módosítások (a C-378/07. sz. ügyben feltett harmadik és negyedik kérdés, valamint a C-379/07. és C-380/07. sz. ügyben feltett második és harmadik kérdés), és

– harmadsorban, a határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések szankcióival kapcsolatban, hogy a keretmegállapodással ellentétes-e a közszektorban e szerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítására vonatkozó abszolút tilalom (a C-378/07. sz. ügyben feltett hatodik kérdés b) pontja, és a C-379/07. és C-380/07. sz. ügyekben feltett ötödik kérdés b) pontja).

65 Továbbá, utolsó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy milyen következményekkel jár a nemzeti bíróságok számára a 164/2004. sz. elnöki rendeletnek a keretmegállapodás rendelkezéseivel való összeegyeztethetetlensége (a C-378/07. sz. ügyben feltett ötödik kérdés, valamint a C-379/07. és a C-380/07. sz. ügyben feltett negyedik kérdés).

66 A kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre ezért a 64. és 65. pontban meghatározott sorrendben kell válaszolni, kiemelve előzetesen, hogy amennyiben e bíróság a 164/2004. sz. elnöki rendeletnek a keretmegállapodással való összeegyeztethetősége tekintetében kér állásfoglalást a Bíróságtól, ez utóbbi az EK 234. cikk alapján indított eljárásban nem dönthet a nemzeti rendelkezéseknek a közösségi joggal való összeegyeztethetőségéről, ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy a nemzeti bíróságot az e jog értelmezésére vonatkozó minden olyan értelmezési szempontról tájékoztassa, amelyek lehetővé tehetik számára ezen összeegyeztethetőség értékelését annak érdekében, hogy döntést hozzon az előtte folyó eljárásban (lásd többek között a C-145/06. és C-146/06. sz. Fendt Italiana egyesített ügyekben 2007. július 5-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-5869. o.] 30. pontját).

A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti visszaélés megakadályozására szolgáló intézkedésekről

– A tagállamok mozgásteréről, ha a belső jogban van „megfelelő jogi intézkedés”

67 Kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, akként kell-e értelmezni a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját, hogy azzal ellentétes, ha valamely tagállam a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló, olyan nemzeti szabályozást fogad el, amely kifejezetten az 1999/70 irányelv átültetése céljából, és annak érdekében, hogy az irányelv rendelkezései a közszektor vonatkozásában alkalmazhatók legyenek, az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására szolgáló, e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt intézkedések bevezetését írja elő, ha a belső jogban már van az említett szakasz értelmében vett olyan „megfelelő jogi intézkedés”, mint amilyen a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése.

68 E kérdés megválaszolása érdekében, amely a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának átültetése során a tagállamok rendelkezésére álló mozgástér meghatározására irányul, mindenekelőtt az e szakasz értelmében vett „megfelelő jogi intézkedés” fogalmának hatályát kell tisztázni.

69 Mind a görög kormány, mind a Bizottság azt állítja, hogy a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése nem minősül ilyen intézkedésnek, mivel tárgya különbözik az említett szakasz tárgyától. E törvény ugyanis, amely a határozatlan idejű munkaszerződések megszüntetésére vonatkozik, nem tartalmaz az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű megkötésének megakadályozását célzó rendelkezéseket, hanem kizárólag valamely szerződés határozatlan idejűként történő elismerését teszi lehetővé annak megszüntetése keretében. Mindenesetre, a görög kormány szerint a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejűvé történő átminősítésének lehetősége semmiképpen nincs visszatartó hatással az egymást követő szerződések kötésére a közszektorban, mert az ilyen átminősítés anyagi következményeit a magánszektortól eltérően nem feltétlenül az érintett munkáltató, hanem az intézmény egésze viselné.

70 E tekintetben ki kell emelni, hogy, amint arra a Bíróság a jelen ítélet 48–51. pontjában emlékeztetett, a nemzeti jog, azaz a jelen esetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének értelmezése a kérdést előterjesztő bíróság feladata, valamint, hogy ebből következően a feltett kérdések megválaszolása érdekében el kell ismerni, hogy e rendelkezés, amint azt az említett bíróság megállapította, megengedi a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé történő átminősítését, azonban a „megfelelő jogi intézkedésnek" a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti fogalma közösségi jogi fogalom, amelyet minden tagállamban azonosan kell értelmezni.

71 E tekintetben tény, amint az a keretmegállapodás általános szempontjainak 10. pontjából következik, hogy a keretmegállapodás az általa szabályozott elvek és előírások alkalmazása részletes szabályainak meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízza annak biztosítása céljából, hogy azok megfeleljenek a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak, és hogy a konkrét helyzetekből adódó jellegzetességeket figyelembe vegyék (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 68. pontja, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 87. pontja).

72 Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése értelmében azonban, hacsak a keretmegállapodás e tekintetben nem utal a tagállamokra, ezen elvek és előírások tartalma nem térhet el a tagállamok belső joga szerint, mivel az említett irányelv (14) preambulumbekezdése és az említett keretmegállapodás preambuluma szerint a keretmegállapodás célja, hogy közösségi szinten kialakítsa a határozott idejű munkaszerződések használatának általános keretét.

73 A jelen esetben, mivel a keretmegállapodás nem határozza meg a „megfelelő jogi intézkedés" fogalmát, és a tagállamok nemzeti jogára sem utal, megjegyzendő, hogy az említett megállapodás 5. szakaszának 1. pontja ezen megállapodás céljai egyikének megvalósítására irányul, vagyis az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására, amit a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 63. pontját, és a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 84. pontját).

74 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja „az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében" kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló „megfelelő jogi intézkedést". Az említett szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok meghosszabbításának számára vonatkoznak (lásd a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 69. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 80. pontját).

75 Az említett szakasz szövegéből egyértelműen következik, hogy az ott felsorolt különböző intézkedéseket „megfelelőnek" kell tekinteni (a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 76. pontja).

76 Következésképpen úgy tűnik, hogy a „megfelelő jogi intézkedések" kifejezéssel a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja minden olyan nemzeti jogi intézkedésre utal, amelynek tárgya, az említett szakaszban felsorolt intézkedések mintájára, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések hatékony megakadályozása (e tekintetben lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 65. pontját).

77 Amint azt a főtanácsnok indítványának 53. és 54. pontjában megjegyezte, e tekintetben nem releváns, hogy az alapügyben szereplő nemzeti jogi intézkedés, mint a jelen esetben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, nem ír elő a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt különleges intézkedéseket, vagy hogy azt nem kifejezetten a munkavállalóknak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásával szembeni védelme érdekében fogadták el, vagy, hogy hatálya nem kizárólag ezekre a szerződésekre korlátozódik. Ezért mivel ez a cikk, adott esetben más belső jogi rendelkezésekkel együttesen alkalmazva, alkalmas arra, hogy hozzájáruljon az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozásához is, úgy tekintendő, hogy megfelel a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) pontjában felsorolt intézkedéseknek.

78 Az alapügyekben ezért a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy mennyiben járul hozzá az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozásához a közszektorban a határozott idejű munkaszerződés határozatlan időre szóló szerződéssé minősítésének az álláspontja szerint a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében előírt lehetősége abban az esetben, ha ez a szerződés valójában a munkáltató állandó és tartós igényeit elégíti ki. Amennyiben az említett bíróság arra a következtetésre jutna, hogy e rendelkezésnek van ilyen hatása, akkor azt a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek" kellene tekinteni.

79 Ezt követően azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy ilyen esetben az említett szakasz értelmében vett „megfelelő jogi intézkedés" létezése akadályát képezi-e annak, hogy az érintett tagállam olyan nemzeti szabályozást fogadjon el, amely, mint a 164/2004. sz. elnöki rendelet, az 1999/70 irányelv átültetése céljából 5–7. és 11. §-ában az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozását célzó különleges intézkedéseket határoz meg, emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja azáltal, hogy előírja az általa felsorolt – az egymást követő, határozott időre létrejött munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására irányuló – intézkedések közül legalább egynek a tényleges és kötelező elfogadását, amennyiben a nemzeti jog még nem tartalmaz azokkal egyenértékű jogszabályi intézkedéseket, a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöli ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását (a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 70. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

80 Ebből következik, hogy e rendelkezés alapján a tagállamoknak e cél megvalósítása érdekében mérlegelési mozgásterük van, azzal a feltétellel azonban, hogy kötelesek gondoskodni a közösségi jogban előírt eredményről, amint azt az EK 249. cikk harmadik bekezdésén kívül az 1999/70 irányelv – (17) preambulumbekezdésének fényében értelmezett – 2. cikkének első bekezdése is előírja (e tekintetben lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 68. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 87. pontját).

81 Ezért, amint azt a Bíróság korábban kimondta, a tagállamoknak az őket a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alapján megillető mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések hatékony megakadályozásának biztosítása érdekében az e szakaszban megfogalmazott egy vagy több intézkedést, illetve a fennálló, ezekkel

egyenértékű jogszabályi intézkedéseket igénybe vegyék, figyelembe véve a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 71. pontját).

82 Ebből következően ha valamely tagállam belső jogában nincs megfelelő jogi intézkedés, akkor e cél elérése érdekében a tagállamnak mindenképpen be kell vezetnie a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában előírt egy vagy több megelőző intézkedést ahhoz, hogy az 1999/70 irányelvet helyesen ültesse át (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 65. pontját, Impact ügyben hozott ítélet 69. és 70. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 80. pontját), ilyen megfelelő jogi intézkedés megléte viszont, mivel egyébként lehetetlen volna a nemzeti szabályozás bármilyen továbbfejlesztése, nem foszthatja meg ezen államot attól a lehetőségtől, hogy ezen túlmenően a keretmegállapodás említett 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést is elfogadjon, különösen, amint azt lényegében valamennyi, írásbeli észrevételeket előterjesztő fél elismerte, az említett megfelelő jogi intézkedésből eredő védelem módosítása vagy kiegészítése érdekében.

83 Emlékeztetni kell azonban arra, hogy a tagállamoknak így meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, és különösen arra, hogy az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 82. pontja).

84 Mivel a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának célja, amint az a jelen ítélet 73–77., és 79. pontjából következik, a tagállamok kötelezése arra, hogy belső jogukban biztosítsák az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozását, az irányelvet átültető ilyen nemzeti szabályozás nem befolyásolhatja az említett megelőzés hatékonyságát, ahogyan az az említett 5. szakasz 1. pontja szerinti „megfelelő jogi intézkedésből” korábban következett. E tekintetben különösen szükséges, hogy a nemzeti jogban meglévő különböző intézkedésekből eredő jogi helyzet megfelelően pontos és egyértelmű legyen, amely így a magánszemélyek számára lehetővé teszi az őket megillető jogok teljes körű ismeretét, és adott esetben azok érvényesítését a nemzeti bíróságok előtt.

85 Ezenkívül a tagállamok, amikor a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja által részükre biztosított mérlegelési jogkörrel élnek, a közösségi jogot, különösen annak általános elveit és a keretmegállapodás egyéb rendelkezéseit is kötelesek tiszteletben tartani (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 50–54., és 63–65. pontját).

86 E tekintetben különösen kiemelendő, hogy ha a belső jogban léteznek már az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozását célzó intézkedések, amelyek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti „megfelelő jogi intézkedésnek" minősülhetnek, e megállapodás említett 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több különleges megelőző intézkedés valamely tagállam általi elfogadása nem igazolhatja érvényesen a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentését az említett keretmegállapodás hatálya alá tartozó területen annak 8. szakaszának 3. pontja értelmében, ami a jelen ítélet 108–178. pontjában vizsgált kérdések tárgyát képezi.

87 A kérdést előterjesztő bíróság részére ezért azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja akként értelmezendő, hogy azzal nem ellentétes, ha valamely tagállam a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló olyan nemzeti szabályozást fogad el, amely – kifejezetten az 1999/70 irányelv átültetése céljából az irányelv rendelkezéseinek a közszektor vonatkozásában történő alkalmazása érdekében – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására szolgáló, az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt intézkedések bevezetését írja elő, ha – és ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata – a belső jogban már van az említett szakasz értelmében vett olyan „megfelelő jogi intézkedés", mint amilyen például a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, azzal a feltétellel azonban, hogy az említett szabályozás egyrészt nem érinti a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések megakadályozásának hatékonyságát, amint az az említett megfelelő jogi intézkedésből következik, másrészt, hogy tiszteletben tartja a közösségi jogot és különösen az említett megállapodás 8. szakaszának 3. pontját.

– A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív okokra” vonatkozó feltételről

88 Kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, akként értelmezendő-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések kötése, akár egy első és egyetlen, akár egymást követő szerződésekről legyen szó, az említett szakasz értelmében vett „objektív okokkal” igazoltnak tekintendő, csupán azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megkötését vagy megújítását bizonyos átmeneti szükségletek kielégítése céljából, valójában azonban az említett szükségletek „állandóak és tartósak”.

89 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból következik, hogy az alapügyekben eljáró bíróság azért tette fel e kérdéseket, mert a nemzeti jog ilyen alkalmazása megfoszthatná őt a számára a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése által biztosított azon lehetőségtől, hogy határozott idejű munkaszerződéseket határozatlan idejű szerződésekké minősítsen, amit e bíróság „megfelelő jogi intézkedésnek” tekint. Ez az átminősítés ugyanis a nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint kizárt volna, ha a határozott időtartamot objektív okok igazolnák.

90 Mindenekelőtt megjegyzendő, a keretmegállapodás nem kötelezi arra a tagállamokat, hogy olyan intézkedést fogadjanak el, amely megköveteli, hogy minden első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést ilyen objektív okok igazoljanak. Amint ugyanis a Bíróság már kimondta, az ilyen határozott idejű munkaszerződések nem tartoznak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá, amely kizárólag az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányul, ezért az említett szakasz 1. pontjának a) alpontjában előírt objektív okok az ilyen szerződéseknek vagy munkaviszonyoknak csak a megújítására vonatkoznak (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 41–43. pontját).

91 Továbbá az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat illetően emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja, amelynek célja kifejezetten az azok alkalmazásából származó visszaélések

megakadályozása, azt a kötelezettséget írja elő a tagállamok számára, hogy vezessenek be jogrendszerükbe egy vagy több, az 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában előírt intézkedést, amennyiben az adott tagállamban az ilyen jellegű munkaszerződések alkalmazásával való visszaélések megakadályozására még nem léteznek megfelelő jogi intézkedések. Az említett intézkedések között az 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja előírja az „ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokat" (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 64–66. pontját).

92 Amint az a keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontjából következik, annak aláíró felei ténylegesen úgy vélték, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések objektív okokra alapozott alkalmazása a visszaélés megakadályozásának eszköze (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 67. pontja, és Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 86. pontja).

93 Amint azonban azt a Bíróság a jelen ítélet 79–82. pontjában kifejtette, a tagállamok a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának végrehajtása tekintetében mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e.

94 Ebből következik, hogy ezen alkalmazás céljából valamely tagállam jogosult úgy dönteni, hogy nem fogad el az említett szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti olyan intézkedést, amely megköveteli, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását objektív okok támasszák alá. Ehelyett előnyben részesítheti az említett szakasz 1. pontjának b) és c) alpontjában szereplő intézkedések egyikének vagy mindkét intézkedésnek az elfogadását, amely alpontok ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetve megújításuk számára vonatkoztak, illetve lehetősége van már meglévő, megfelelő jogi intézkedés hatályban tartására is, feltéve, hogy – bármelyik intézkedést választja is – biztosítja a határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozását (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 101. pontját).

95 Ha azonban a tagállam a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának végrehajtása érdekében az említett szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti intézkedés elfogadását választja, amely megköveteli, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását objektív okok igazolják, köteles gondoskodni a közösségi jogban előírt eredményről, amint azt az EK 249. cikk harmadik bekezdésén kívül az 1999/70 irányelv – (17) preambulumbekezdésének fényében értelmezett – 2. cikkének (1) bekezdése is előírja (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 68. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 87. pontját).

96 Ilyen körülmények között, amint azt a Bíróság már kimondta, az „objektív okok”-nak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott, konkrét és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására irányuló jogos törekvésből (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 69. és 70. pontját és a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., 7109. o.] 53. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 88. és 89. pontját).

97 Ugyanakkor nem felel meg a fenti két pontban említett feltételeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 71. pontját, Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 54. pontját, és Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 90. pontját).

98 Egy ilyen rendelkezés ugyanis – amely teljes mértékben formális, és amely az adott tevékenység jellegzetességével kapcsolatos és gyakorlásának feltételeire vonatkozó objektív tényezőkkel nem igazolja 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 (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 72. pontja, és Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 91. pontja).

99 Így annak elismerése, hogy valamely nemzeti rendelkezés jogilag teljes mértékben és egyéb pontosítás nélkül igazolhatja az egymást követő, határozott idejű szerződéseket, figyelmen kívül hagyná a keretmegállapodás céljait, vagyis a munkavállalók védelmét munkahelyük bizonytalanságával szemben, és megfosztaná lényegétől azt az elvet, amely szerint a határozatlan idejű szerződések jelentik a munkaviszonyok általános formáját (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 73. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 92. pontja).

100 Egészen pontosan a határozott idejű munkaszerződés pusztán egyetlen általános törvényi vagy rendeleti rendelkezés alapján történő alkalmazása – anélkül, hogy annak köze lenne az adott tevékenység konkrét tartalmához – nem jelent olyan objektív és átlátható szempontokat, amelyek alapján ellenőrizni lehetne, hogy e szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletnek tesz-e eleget, és alkalmas-e az e tekintetben megvalósítandó és szükséges cél elérésére (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 74. pontja, Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 55. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 93. pontja).

101 A Bíróság elé terjesztett iratokból következően azonban az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás mindössze azt követeli meg, hogy a határozott idejű munkaszerződés megkötését törvény írja elő, ami az ilyen szerződés korlátlan számú megújítását jogilag teljes mértékben igazoló objektív okot jelent. Úgy tűnik azonban, hogy ez a szabályozás meghatározza azokat a meghatározott és konkrét körülményeket, amelyek esetén a közszektorban lehetőség van egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok létesítésére. Az ilyen szerződések alkalmazása ugyanis, az adott eset függvényében, a 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. §-ának (2) bekezdése szerint „a vállalkozás formájához, jellegéhez vagy tevékenységéhez kapcsolódó" „különleges szükséglet" kielégítése céljából megengedett, vagy a 3250/2004. sz. törvény 1. cikke értelmében az állampolgároknak nyújtandó „szociális jellegű szolgáltatásokkal" kapcsolatos „kiegészítő jellegű szükségletek" kielégítése céljából, vagy a 2527/1997. sz. törvény 6. §-ának (1) bekezdése szerint „az alkalmazottak szokásos feladatkörébe" nem tartózó munkák elvégzése érdekében, vagy pedig a 2190/1994. sz. törvény 21. §-ának (1) bekezdése alapján az „idényjellegű, illetve egyéb időszakos vagy ideiglenes szükségletek" kielégítése céljából.

102 Amint arra maga a kérdést előterjesztő bíróság utalt a kérdéseiben, az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás ennek megfelelően lényegében átmeneti szükségletek kielégítése céljából megengedi határozott idejű munkaszerződések kötését. Márpedig el

kell ismerni, hogy az ilyen jellegű szükségletek az ilyen szerződések megújításához szükséges „objektív okot” jelenthetnek a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében.

103 Amint arra azonban a főtanácsnok indítványának 106. és 107. pontjában rámutatott, ellentétes volna az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló említett szakasz céljával, ha az alapügyben szereplő nemzeti szabályozásnak a jelen ítélet 101. pontjában szereplő rendelkezései alapján megújíthatók lennének az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok, annak ellenére, hogy az általuk kielégített szükségletek nem átmenetiek, hanem éppenséggel „állandóak és tartósak” (lásd analógia útján a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 88. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 110. pontját).

104 A határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül a keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevést sértené, mely szerint, amint általános szempontjai 6. és 8. pontjából is következik, a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, míg a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 61. pontját és Impact-ügyben hozott ítélet 86. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 82. pontját).

105 Következésképp a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 64. pontját), ugyanakkor – amint az a keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből és általános szempontjainak 8. pontjából kitűnik – a határozott idejű munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 62. pontját és Impact-ügyben hozott ítélet 87. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 83. pontját).

106 Ezért, mivel az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban írt eredmény elérésére, valamint az EK 10. cikk szerinti azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok minden hatóságára

vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd többek között a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-4135. o.] 8. pontját, a C-129/96. sz. Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-7411. o.] 40. pontját és a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 110. pontját), az érintett tagállam valamennyi hatóságának feladata, hogy saját hatáskörén belül biztosítsa a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartását annak konkrét vizsgálatával, hogy a közszektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását lehetővé tévő nemzeti szabályozás ténylegesen átmeneti, nem pedig állandó és tartós igények kielégítésére vonatkozik-e.

107 A kérdést előterjesztő bíróság számára ezért azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja akként értelmezendő, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy a közszektorban 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. Ugyanezen szakasz viszont nem vonatkozik az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony létesítésére.

A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentés" fogalmáról

– Az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókat érintő csökkentésről

108 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, akként értelmezendő-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja, hogy az e szakasz szerinti „csökkentést" kizárólag az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötő munkavállalóknak az érintett tagállamban nyújtott védelem általános

szintjére tekintettel kell vizsgálni, az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak nyújtott védelem figyelembevétele nélkül.

109 A C-378/07. sz. ügyben benyújtott előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy ez a kérdés a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló nemzeti szabályozással kapcsolatban merül fel, amely a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint kizárólag egymást követő szerződések esetén határoz meg védelmi intézkedéseket a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásával szemben, míg a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséből eredő előző nemzeti szabályozás akkor is alkalmazandó, ha a szerződés a felek között létrejött első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződés.

110 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerint „[annak] végrehajtása nem jelent jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének az [említett] megállapodás tárgykörében történő csökkentésére”.

111 Márpedig a keretmegállapodás tárgykörével kapcsolatban megjegyzendő, hogy e megállapodás preambulumának első bekezdése szerint az említett megállapodás „»a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága« közötti egyensúly javításához” kíván hozzájárulni. Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdése értelmében, amely lényegében az említett preambulum harmadik bekezdését ismétli meg, e keretmegállapodás e tekintetben megállapítja „a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit”. Ugyanezen preambulum ötödik bekezdése azt is kimondja, hogy az említett megállapodás „a határozott időre alkalmazott munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozik”.

112 A keretmegállapodásnak, különösen annak 8. szakasza 3. pontjának a célja tehát az EK 136. cikk első bekezdésében éppúgy, mint az EK-Szerződés preambulumának harmadik bekezdésében és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989-es közösségi charta – amelyre a Szerződés fent említett rendelkezése utal – 7. pontjában és 10. pontjának első bekezdésében szereplő alapvető célokhoz tartozik, amelyek az élet- és munkakörülmények javításával kapcsolatosak, lehetővé téve azok egységesítését az előmenetel során, valamint a munkavállalók – a jelen esetben

a határozott időre alkalmazott munkavállalók – megfelelő szociális védelmének fenntartásával (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 112. pontját).

113 E célokra tekintettel a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját nem lehet megszorítóan értelmezni.

114 Márpedig a keretmegállapodás a 2. szakaszának szövege szerint minden olyan határozott időre alkalmazott munkavállalóra vonatkozik, aki a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerinti munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik.

115 Az említett keretmegállapodás 3. szakasza értelmében „határozott időre alkalmazott munkavállaló" „az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése".

116 Ezért mind az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljából, mind azok releváns rendelkezéseinek szövegéből az következik, hogy ellentétben azzal, amit lényegében a görög kormány és a Bizottság állít, e megállapodás nemcsak azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötöttek, hanem éppen ellenkezőleg, azt valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 28. pontja), mindez függetlenül az e munkavállalók által kötött határozott idejű szerződések számától.

117 Megjegyzendő tehát ezzel kapcsolatban, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza úgy rendelkezik, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók – e tilalom hatályának az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekre történő korlátozása nélkül – nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

118 Tény, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontját e tekintetben végrehajtó 5. szakaszának 1. pontja kizárólag az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések megakadályozását célzó intézkedések tagállamok általi elfogadására vonatkozik.

119 Az említett megállapodás alkalmazási körét azonban nem e két utóbbi szakasz határozza meg, így azok nem vezethetnek a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja hatályának korlátozásához, amely a keretmegállapodásnak egy másik, annak átültetésének szentelt részében helyezkedik el, és nem utal egyébként sem a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontjára, sem annak 5. szakasza 1. pontjára.

120 Ebből következik, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentés” meglétét valamely tagállamnak a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók védelmére vonatkozó belső jogi rendelkezéseinek összessége alapján kell vizsgálni.

121 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság számára azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja akként értelmezendő, hogy az e szakasz szerinti „csökkentést” mind az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötő munkavállalóknak, mind az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak az érintett tagállamban nyújtott védelem általános szintjére tekintettel vizsgálni kell.

– Az átültető nemzeti jogszabályok által a már meglévő belső jogszabályokhoz képest bevezetett módosításokról

122 Kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, akként értelmezendő-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja, hogy azzal ellentétes a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely egy előzőleg már létező, e bíróság szerint e megállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek" minősülő, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséhez hasonló belső jogi szabálytól eltérően, egyrészt a közszektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű használata esetén már nem írja elő e szerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átminősítését, vagy azokat bizonyos konjunktív és korlátozó feltételekhez köti, másrészt az általa biztosított védelmi intézkedésekből kizárja az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókat.

123 E tekintetben előzetesen megjegyzendő, hogy ellentétben azzal, amit a kérdést előterjesztő bíróság, valamint a görög kormány és a Bizottság javasol, a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentés" meglétét nem lehet kizárólag a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem szintjére tekintettel vizsgálni, amint az az e megállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésből" következik.

124 Amint az ugyanis különösen a jelen ítélet 116–121. pontjából következik, mind az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás célja, mind e megállapodás 8. szakasza 3. pontjának szövege alapján az e szakasz szerinti „csökkentés" meglétét a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó belső jogi rendelkezések összessége alapján kell vizsgálni. E tekintetben lényegtelen, hogy e rendelkezések az említett megállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti „megfelelő jogi intézkedésnek" minősülhetnek-e vagy sem, amely rendelkezésre annak 8. szakasza 3. pontja egyébként sem utal.

125 Ezt követően a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának hatályát illetően emlékeztetni kell arra, hogy magának e szakasznak a szövegéből is kiderül, hogy e megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a tagállamok számára a munka-

vállalóknak korábban a belső jogrendben nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére (a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 50. pontja).

126 Ebből következik, hogy a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a határozott ideig tartó szerződések terén történő csökkentését önmagában nem tiltja a keretmegállapodás, hanem, ahhoz hogy az a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjában kimondott tilalom körébe tartozzon, e csökkentésnek egyrészt a kerethatározat „végrehajtásához" kell kapcsolódnia, másrészt a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott „védelem általános szintjére" kell irányulnia (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 52. pontját).

127 A jelen ügyben a Bírósághoz benyújtott iratokból következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott és az alapügy felperesei által állított csökkenés az egymást követő munkaszerződéseket kötő munkavállalók vonatkozásában abból ered, hogy – ellentétben a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésével, amely a kérdést előterjesztő bíróság szerint megengedte az állandó és tartós szükségletek kielégítésére kötött határozott idejű munkaszerződés minden külön intézkedés nélküli és visszaható hatályú átminősítését határozatlan idejű szerződéssé –, a 164/2004. sz. elnöki rendeletnek az 1999/70 irányelvet átültető 5–7. §-a a közszektor vonatkozásában már nem írja elő ezt az átminősítési lehetőséget, míg az említett rendelet 11. §-a ezt a lehetőséget, amelyet kizárólag átmeneti intézkedésként ír elő egyes, az e rendelet hatályba lépésekor érvényben lévő, egymást követő szerződésekre, több korlátozó, nem visszaható hatályú feltétel teljesítéséhez köti.

128 Az első és egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalók vonatkozásában a csökkentés továbbá abban áll, hogy ezek a munkavállalók, akik a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséből eredő védelmi intézkedések hatálya alá tartoztak, ki vannak zárva a 164/2004. sz. elnöki rendelet hatálya alól.

129 E tekintetben megjegyzendő, hogy mivel a nemzeti jog értelmezése a jelen ítélet 48. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat alapján kizárólag a nemzeti bíróságok feladata, ez utóbbiaknak kell az egyes nemzeti rendelkezések által biztosított védelmi szintek összehasonlításával azt is megállapítaniuk, hogy az előzetesen már meglévő, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséből következő nemzeti jognak a 164/2004. sz. elnöki rendelettel bevezetett, fent említett módosításai a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak nyújtott védelem csökkentését eredményezték-e.

130 Adott esetben viszont a Bíróság feladata az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában való döntés keretében a kérdést előterjesztő bíróság részére azokat a magyarázatokat megadni, amelyek értékelési támpontot nyújthatnak számára a tekintetben, hogy a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének ezen esetleges csökkentése a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentést" jelent-e. E tekintetben azt kell vizsgálni, hogy az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetése érdekében alkotott nemzeti szabályozás által bevezetett módosítások mennyiben tekinthetők egyrészt e megállapodás „végrehajtásához" kapcsolódónak, másrészt pedig, hogy érinthetik-e a munkavállalóknak a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja értelmében nyújtott „védelem általános szintjét".

131 Ami először is a keretmegállapodás „végrehajtásához" való kapcsolódás feltételét illeti, a Bíróság már kimondta, hogy ez utóbbi kifejezés, amelyet a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja további pontosítás nélkül használ, nemcsak az 1999/70 irányelvnek, és különösen a keretmegállapodást magában foglaló mellékletének eredeti átültetésére vonatkozik, hanem minden olyan nemzeti intézkedésre kiterjed, amelyeknek az irányelvvel követett cél elérését biztosítaniuk kell, ideértve azokat is, amelyek a tulajdonképpeni átültetést követően az elfogadott nemzeti szabályokat kiegészítik vagy módosítják (a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 51. pontja).

132 Következésképpen a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló nemzeti szabályozás, amely az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetése érdekében az érintett tagállam által elfogadott második átültető intézkedést jelent, e megállapodás 8. szakasza 3. pontjának hatálya alá tartozhat.

133 Egy ilyen szabályozás azonban nem tekinthető az említett szakasszal ellentétesnek, amennyiben a benne foglalt csökkentés semmilyen módon nem kapcsolódik a keretmegállapodás végrehajtásához. Erről akkor lenne szó, ha e csökkentést nem a keretmegállapodás végrehajtásának szükségessége igazolná, hanem e végrehajtástól különböző egyéb célkitűzés előmozdításának szükségessége (e tekintetben lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 52. és 53. pontját).

134 A jelen ügyben, ami egyrészt a határozott idejű munkaszerződéssé történő átalakítás lehetőségével kapcsolatos módosítást illeti, úgy tűnik, hogy már 1994-ben, tehát már körülbelül öt évvel az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás elfogadása előtt, a 2190/1994. sz. törvény 21. §-ának (2) bekezdése abszolút jelleggel és semmisség terhe mellett tiltotta a közszektorban az e törvény alapján kötött határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké való átminősítését (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 98. pontját).

135 Egy ilyen rendelkezés azt sugallhatná, hogy azt a tényt, miszerint a 164/2004. sz. elnöki rendelet nem biztosítja a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké való átminősítésének lehetőségét, vagy azt bizonyos feltételekhez köti, nem a keretmegállapodás végrehajtásának szükségessége igazolja, hanem, amint azt az alapeljárások alperesei és a görög kormány állították, az a szükségszerűség, hogy a közszektorban biztosítani kell a versenyvizsga útján történő felvételi eljárások tiszteletben tartását, és ezáltal megőrizni a görög közszolgálati alkalmazottak jogállását.

136 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból azonban az is kitűnik, hogy az alapeljárások tárgyában eljáró bíróság szerint, amelynek a nemzeti jogot értelmeznie kell, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése – amely álláspontja szerint a közszektorban is megengedi a határozott idejű munkaszerződések ilyen átminősítését, ha azok megkötését nem igazolta objektív ok – az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás elfogadásakor még hatályban volt.

137 Továbbá az 1999/70 irányelv (4) preambulumbekezdéséből következően az irányelvnek és a keretmegállapodásnak az elfogadása a Bizottság által az 1990-es év folyamán benyújtott, a munkafeltételekkel kapcsolatosan a munkaviszonyokkal (a munkafeltételekkel kapcsolatosan bizonyos munkaviszonyokról szóló tanácsi irányelvtervezet [HL 1990. C 224., 4. o.]) és a piaci verseny torzításával (a módosított [HL 1990. C 305., 8. o.], a piaci versenyt torzító bizonyos munkaviszonyokról szóló tanácsi irányelvtervezet [HL 1990. C 224., 6. o.]) kapcsolatos két irányelvtervezetből ered, amelyek tekintetében a Tanács nem tudott döntést hozni. Márpedig megjegyzendő, hogy ez utóbbi javaslat a 4. cikkében már előirányozta a tagállamok kötelezését annak megakadályozását célzó intézkedések bevezetésére, hogy határozott idejű munkaszerződéseket már meglévő állandó munkakör betöltésére használjanak.

138 Ilyen körülmények között nem zárható ki, amit azonban a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia, hogy az a tény, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet a közszektor vonatkozásában nem írja elő a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítását, vagy azt bizonyos feltételekhez köti, a keretmegállapodás végrehajtásával kapcsolatos. Annál is inkább erről lehet szó, mivel – amint az a jelen ítélet 23. pontjából kitűnik – a Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-ának (8) bekezdését az 1999/70 irányelv hatályba lépése után, és az annak átültetésére előírt határidő lejárta előtt módosították a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakításának a közszektor vonatkozásában történő abszolút megtiltása érdekében.

139 Másrészt az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak a 164/2004. sz. elnöki rendelet által nyújtott védelemből való kizárását eredményező módosítást illetően el kell ismerni, hogy az kapcsolódhat a keretmegállapodás végrehajtásához, mivel a C-378/07. sz. ügyben benyújtott előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint az 1999/70 irányelv és e megállapodás elfogadásának időpontjában e munkavállalókra a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében megállapított védelmi intézkedések vonatkoztak. Továbbá a Bírósághoz benyújtott iratok egyikéből sem következik, hogy a nemzeti jogalkotó e kizárás előírásával a keretmegállapodás végrehajtásától eltérő célkitűzés megvalósítását kívánta volna elősegíteni, aminek vizsgálata azonban a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

140 Másodsorban az a feltétel, miszerint a csökkentésnek a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott „védelem általános szintjét” kell érintenie, azt jelenti, hogy csak olyan mértékű csökkentés tartozhat a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának hatálya alá, amely a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészét átfogóan érintheti.

141 A jelen ügyben azonban az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak a 164/2004. sz. elnöki rendelet hatálya alóli kizárását eredményező módosítást illetően úgy tűnik, hogy e módosítás nem a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók összességét érinti, hanem csak azokat, akik egyrészt a közszektorba tartoznak, másrészt pedig nem egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötöttek.

142 Amennyiben ez utóbbi munkavállalók nem képezik jelentős részét az érintett tagállamban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, az ilyen szűk munkavállalói kategória számára biztosított védelem csökkentése önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóknak a nemzeti jogrend által nyújtott védelem szintjét összességében befolyásolja.

143 A határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké való átminősítésének lehetőségét érintő módosítással kapcsolatban megjegyzendő, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet, bár nem írja elő ezt az átminősítést, vagy azt korlátozó feltételekhez köti, nemcsak, hogy kizárólag a közszektorba tartozó munkavállalókra alkalmazandó, hanem végrehajtja az e szektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozását célzó, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt összes intézkedést is.

144 A visszaélések megakadályozását célzó ilyen intézkedések elfogadása azonban, amennyiben azok a belső jogrendben részben vagy teljesen újak (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 100. pontját), aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, ellensúlyozhatja a védelemnek a visszaélés esetén korábban alkalmazott, a kérdéses munkaszerződés határozatlan idejűvé való minősítésében megnyilvánuló szankció eltörléséből vagy korlátozásából eredő csökkentését.

145 A nemzeti szabályozásnak ilyen, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására szolgáló intézkedések erősítésében álló változása egyébként összhangban van a keretmegállapodás céljával. Egyrészt ugyanis e megállapodás 1. szakaszának b) pontjából és 5. szakaszának 1. pontjából következően annak célja az e szerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására vonatkozó szabályozási keret létrehozása (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 79. pontja, valamint a C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7213. o.] 43. pontja). Másrészt az említett keretmegállapodás nem ír elő konkrét szankciót a visszaélés megállapításának esetére, és különösen nem ír elő olyan általános kötelezettséget, amelynek értelmében a tagállamoknak elő kellene írniuk a határozott idejű szerződések határozatlanná való átalakítását, és azokat a konkrét feltételeket sem írja elő, amelyek alapján a tagállamok ehhez folyamodhatnának (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 91. és 94. pontját), némi mérlegelési jogkört hagyva e tárgyban a tagállamoknak (a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 47. pontja). Így az említett megállapodás 5. szakasza 2. pontjának b) alpontja mindössze azt mondja ki, hogy a tagállamok meghatározzák, „ha szükséges", hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket milyen feltételek mellett „tekintik határozatlan időre szólónak".

146 Ilyen körülmények között megállapítandó, hogy egy olyan nemzeti szabályozás által bevezetett módosítások, amely az alapügyben szereplőhöz hasonlóan az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetésére irányul, nem tűnnek a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára nyújtott védelem általános szintjének a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti csökkentésének, amennyiben – amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia – azok a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalók korlátozott csoportját érintik, vagy ellensúlyozhatók az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására szolgáló intézkedések elfogadásával.

147 Ennek ellenére azonban a keretmegállapodás végrehajtása során tiszteletben kell tartani annak egyéb rendelkezéseit.

148 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdése, valamint a keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése szerint e megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg. Ennek megfelelően a keretmegállapodás 8. szakaszának 1. pontja kifejezetten felhatalmazza a tagállamokat és a szociális partnereket arra, hogy az említett megállapodásban rögzítetteknél a határozott időre alkalmazott munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntartsanak vagy bevezessenek.

149 Ebből következően a keretmegállapodás végrehajtása nem eredményezheti a belső jogban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak korábban nyújtott védelem olyan szintre történő csökkentését, amely alacsonyabb a keretmegállapodás által a munkavállalók helyzete ellehetetlenülésének elkerülése céljából előírt minimális védelmi rendelkezésekben meghatározottnál (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 63. pontját, és Impact-ügyben hozott ítélet 88. pontját; lásd még analógia útján a keretmegállapodás 4. szakaszával kapcsolatban a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 27. pontját).

150 Ami konkrétan az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötő munkavállalókat illeti, a keretmegállapodás végrehajtása ennek megfelelően összhangban kell, hogy álljon az említett keretmegállapodás 5. szakaszának előírásaival, amely az e szerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányul.

151 A visszaélések megakadályozására szolgáló ezen intézkedések elfogadásával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja előírja a tagállamok számára az e rendelkezésben foglalt intézkedések legalább egyikének tényleges és kötelező érvényű elfogadását, amennyiben a nemzeti jog még nem tartalmaz ennek megfelelő intézkedéseket (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 101. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 50. pontját, a C-180/04. sz. Vassalo-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7251. o.] 35. pontját és a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 70. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 124. pontját).

152 A jelen ügyben azonban tény, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet 5. és 6. §-a a közszektor vonatkozásában az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozását célzó, az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt valamennyi intézkedést átülteti.

153 Az alapeljárások felperesei azonban arra hivatkoznak, hogy mivel az említett rendelet csak azokat a határozott idejű munkaszerződéseket ismeri el „egymást követőeknek", amelyek megkötése között három hónapnál kevesebb idő telt el, az nem biztosítja a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozását, mert Görögországban ezeket a szerződéseket általában négy hónapos időköz választja el egymástól.

154 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás – különösen 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában – az említett visszaélések megakadályozását célzó különböző intézkedéseket sorol fel, amelyek közül a tagállamok legalább egyet kötelesek nemzeti szabályozásukban bevezetni. Egyebekben az említett szakasz 2. pontja főszabály szerint a tagállamokra bízza azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat egymást követőnek, illetve határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 80. és 81. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 103. és 104. pontja).

155 Ugyan a keretmegállapodás értelmében vett „egymást követő" és „határozatlan idejű" kifejezések alkalmazása pontos részletszabályainak meghatározását a nemzeti hatóságokra bízzák, amit a nemzeti szabályozás e tárgyban való sokszínűsége megőrzésének célja igazol, emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamoknak meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 82. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 105. pontja).

156 Ennek megfelelően, a Bíróság korábban már kimondta, hogy a keretmegállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését sértőnek kell tekinteni azt a nemzeti rendelkezést, amely szerint csak azokat a határozott idejű munkaszerződéseket lehet

egymást követőnek tekinteni, amelyek között legfeljebb 20 munkanap telt el. Az egymás utáni munkaszerződések egymást követő jellegének efféle merev és korlátozott meghatározása ugyanis lehetővé tenné a munkavállalók éveken át való bizonytalan alkalmazását, mivel a gyakorlatban a munkavállalónak az esetek többségében nem lenne más választása, minthogy mindig elfogadja a munkáltatójával kötött szerződések közötti 20 napos megszakításokat (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 84. és 85. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 107. és 108. pontja).

157 Ezzel szemben a Bíróság korábban azt is kimondta, hogy az alapügyekben szereplő nemzeti szabályozás, amely csak azokat a határozott idejű munkaszerződéseket ismeri el „egymást követőeknek”, amelyek megkötése között három hónapnál kevesebb idő telt el, önmagában nem tűnik annyira merevnek és korlátozónak. Egy ilyen időköz ugyanis általában véve elegendő lehet a fennálló munkaviszony megszakítására, és ennek következtében ahhoz, hogy az esetlegesen ezután kötött szerződések ne minősüljenek egymást követőnek. Következésképpen a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával elvileg nem ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló szabályozás. Az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetését célzó intézkedéseket végrehajtó, és így az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések minősítésével kapcsolatban dönteni köteles nemzeti hatóságok és bíróságok feladata azonban, hogy minden esetben egyedileg megvizsgálják az ügy körülményeinek összességét, különösen figyelembe véve az említett, ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött egymást követő szerződések számát annak kizárása érdekében, hogy a munkáltatók visszaéljenek a határozott ideig tartó munkaviszony alkalmazásával (lásd a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 115–117. pontját).

158 Ezt követően, a visszaélés jogkövetkezményeit illetően emlékeztetni kell arra, hogy amikor – mint a jelen esetben is – a közösségi jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni az ilyen helyzetnek megfelelő intézkedéseket, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és visszatartónak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 94. pontja, a Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 51. pontja, a Vasallo-ügyben hozott ítélet 36. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 125. pontja).

159 Annak ellenére, hogy e tárgykörre vonatkozó közösségi szabályozás hiányában 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 a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (lásd többek között a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 95. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 52. pontját, Vassallo-ügyben hozott ítélet 37. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 126. pontját).

160 Mindebből következik, hogy ha 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. Magának az 1999/70 irányelv 2. cikke első bekezdésének értelmében ugyanis a tagállamok „megteszik az [említett] irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket" (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 102. pontja, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 53. pontja, Vassallo-ügyben hozott ítélet 38. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 127. pontja).

161 Ebből eredően, amint az a jelen ítélet 144. pontjából következik, bár a tagállamnak, mint az alapügyben is, jogában áll mellőzni a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké való átminősítése lehetőségének, mint szankciónak az előírását a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját átültető nemzeti szabályozás által előírt megelőző célzatú intézkedések megsértése esetére, azonban biztosítania kell, hogy ugyanezen szabályozás tartalmaz más, megfelelően hatékony és visszatartó szankciókat ahhoz, hogy biztosítsák ezen megelőző intézkedések teljes érvényesülését (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 105. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 49. pontját, Vassallo-ügyben hozott ítélet 34. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 123. pontját).

162 A jelen ügyben az alapeljárások felperesei azonban elsősorban arra hivatkoznak, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet 7. cikkében megállapított szankciók nem tekinthetők ilyen értelemben hatékonynak és visszatartónak. Egyrészt ugyanis, az e rendelkezés (2) bekezdésében előírt munkabér- és végkielégítés-fizetés egyáltalán nem a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására szolgál,

hanem a közös munkajog szerinti szankciót jelent. Másrészt, az említett 7. cikk (3) bekezdésében előírt büntetőjogi és fegyelmi szankciók már léteznek, és egyébként teljesen hatástalanok Görögországban. Továbbá a gyakorlatban ezeket a szankciókat bizonyos, határozott időre foglalkoztatott munkavállalói kategóriákra nem alkalmazzák, például azokra, akiket vállalkozási szerződés, vagy a 2190/1994. sz. törvény alapján kötött munkaszerződések alapján foglalkoztatnak.

163 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jog értelmezése, mivel az kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, vagy adott esetben a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a jelen ítélet 158–160. pontjában említett követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás teljesíti-e (lásd különösen a fent hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet 39. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 134. pontját).

164 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát eldönteni, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálásához (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet 41. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 56. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 135. pontját).

165 E tekintetben, amint arra a főtanácsnok indítványának 92. pontjában rámutatott, a kérdést előterjesztő bíróság feladata különösen annak biztosítása, hogy azok a munkavállalók, akik egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából eredő visszaélést szenvedtek el, amint azt az alapeljárások felperesei állítják, a közszektorban történő további foglalkoztatást remélve ne riadjanak vissza attól, hogy a nemzeti hatóságok előtt – az igazságügyi hatóságokat is ideértve – a nemzeti szabályozás által, és a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti valamennyi megelőző intézkedés végrehajtásából eredően számukra biztosított jogokat érvényesítsék.

166 Továbbá, a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell győződnie arról, hogy valamennyi munkavállaló, akit a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében véve határozott időre alkalmaznak, élni tud munkáltatójával szemben a 164/2004. sz. elnöki rendeletben előírt szankciókkal, ha egymást követő szerződések alkalmazásából származó visszaélést szenvedett el, függetlenül attól, hogy szerződése a belső jog szerint hogyan minősül.

167 Az alapeljárások felperesei másodsorban arra hivatkoznak, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikke, amely átmeneti rendelkezésként előírja egyes, e rendelet hatályba lépésekor még hatályos, vagy az azt megelőző három hónapban lejárt egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésekké alakítását, nem jelent megfelelő szankciót, mivel e rendelkezés korlátozó és konjunktív feltételeket állapít meg. E tekintetben az említett felperesek rámutatnak az ASEP – az átalakítás iránti kérelmek tárgyában való határozathozatalra hatáskörrel rendelkező közigazgatási szerv – előtti eljárás lefolyásával kapcsolatos bizonyos problémákra. E nehézségek szerintük különösen az ez utóbbi szerv számára megállapított határozathozatali határidőkből erednek, és abból a körülményből, hogy a közigazgatási bíróságoknak az említett 11. cikk alkalmazásával kapcsolatos jogvitákba történő, az ASEP hatásköréből eredő beavatkozása veszélyezteti a polgári ügyekben eljáró bíróságok hatáskörét is a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének hatálya alá tartozó jogviták elbírálására.

168 A 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikke által a határozott idejű szerződések átalakításának lehetősége tekintetében előírt feltételeket illetően és az ilyen szerződéseket elválasztó legfeljebb három hónapos kötelező időtartammal kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a jelen ítélet 157. pontjában a Bíróság már megállapította, hogy az elvileg nem ellentétes a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával.

169 Az említett 11. cikk által a szerződések minimális időtartama és megújításuk száma vonatkozásában megállapított feltételeket illetően a Bíróság elé terjesztett iratokból nem következik egyértelműen, hogy azok mennyiben veszélyeztethetnék a keretmegállapodás célját. E tekintetben kiemelendő, önmagában az a körülmény, hogy az e rendelkezés által előírt átalakítás nem visszamenőleges hatállyal történik, nem tűnik alkalmasnak arra, hogy e szankciót hatékonyságától megfossza, mivel az mindenképpen egy határozott idejű munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyal való felváltását

eredményezi, tehát a foglalkoztatási viszonyokon belüli bizonytalan állapot megszüntetésével nagyobb stabilitást hoz létre.

170 Azzal kapcsolatban, hogy az alapeljárások felperesei arra hivatkoznak, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikke által előírt konjunktív feltételek miatt az említett rendelet hatályba lépése előtt, a közszektorban visszaélésszerűen kötött vagy megújított egyes határozott idejű munkaszerződések mentesülnek minden szankció alól, emlékeztetni kell arra, hogy egy ilyen helyzetben alkalmazhatónak kell lennie a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti a közösségi jog megsértéséből származó következményeket. Következésképpen, amennyiben az érintett tagállam belső joga ezen időszak vonatkozásában nem tartalmazott e tekintetben más, hatékony intézkedéseket, például azért, mert az említett rendelet 7. cikkében előírt szankciók időbeli okok miatt nem voltak alkalmazhatók, a határozott idejű munkaszerződéseknek a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése alapján határozatlan idejű szerződésekké történő átminősítése ilyen intézkedésnek minősülhet, amint azt az alapeljárás felperese a C-379/07. sz. ügyben állítja (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 98–105. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 129–137. pontját).

171 Az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetését célzó intézkedéseket végrehajtó, és így az egymást követő határozott idejű munkaszerződések minősítésével kapcsolatban dönteni köteles nemzeti hatóságok és bíróságok feladata azonban, hogy minden esetben az ügy valamennyi körülménye alapján megvizsgálják, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkében foglalt intézkedések alkalmasak-e arra, hogy megfelelően szankcionálják a határozott idejű munkaszerződéseknek az e rendelet hatályba lépése előtt történt esetleges visszaélésszerű alkalmazását, és ezáltal megszüntessék a közösségi jog megsértéséből származó következményeket.

172 A nemzeti jogban e célból előírt eljárással kapcsolatban megjegyzendő, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja szerint az említett megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal,

a kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik (a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 140. pontja).

173 Az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban az ilyen tárgyú közösségi jogszabályok hiányában minden tagállam belső jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, és meghatározni a jogalanyok közösségi jogból eredő jogai védelmének biztosítását célzó jogorvoslat eljárási szabályait (a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 44. pontja és a hivatkozott ítélkezési gyakorlat, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 141. pontja).

174 Amint az a jelen ítélet 158. és 159. pontjából következik, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését biztosító intézkedéseket. E normák végrehajtásának részletes szabályai, amelyek a nemzeti eljárási autonómia elve alapján a tagállamok belső jogrendjébe tartoznak, összhangban kell, hogy álljanak az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvével (a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 142. pontja).

175 Márpedig a Bíróság korábban már kimondta, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján valamely független közigazgatási hatóság, mint amilyen az ASEP is, hatáskörrel rendelkezik arra, hogy határozott idejű munkaszerződéseket esetlegesen határozatlan idejű szerződésekké minősítsen, első látásra megfelelni látszik e követelményeknek (a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 144. pontja).

176 A kérdést előterjesztő bíróságnak, és nem a Bíróságnak kell vizsgálnia azonban, hogy az érintett tagállam minden szükséges rendelkezést meghozott-e egyrészt annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az 1999/70 irányelvben megállapított eredmények, másrészt annak előírása érdekében, hogy a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák végrehajtásának részletes szabályai, amelyek a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, biztosítják a hatékony bírói jogvédelemhez való jogot, az egyenértékűség és a tényleges

érvényesülés elvének tiszteletben tartásával (lásd többek között a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 149. pontját, és a hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

177 A fenti megfontolások összességére tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság számára azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja akként értelmezendő, hogy azzal nem ellentétes a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a korábbi, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséhez hasonló, belső jogi szabálytól eltérően egyrészt a közszektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű használata esetén már nem írja elő e szerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átminősítését, vagy ezt bizonyos konjunktív és korlátozó feltételekhez köti, másrészt az általa biztosított védelmi intézkedésekből kizárja az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókat, amennyiben – és ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia – e módosítások a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalók szűk csoportját érintik, vagy azokat az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására szolgáló intézkedések elfogadásával ellensúlyozzák.

178 A keretmegállapodásnak a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló nemzeti szabályozás általi végrehajtása azonban nem eredményezheti a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak a belső jogrend által korábban nyújtott védelem csökkentését a keretmegállapodásban előírt minimális védelmi rendelkezések által meghatározottnál alacsonyabb szintre. A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának tiszteletben tartásához különösen az szükséges, hogy az ilyen szabályozás az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések tekintetében hatékony és az ilyen visszaélésszerű használat megakadályozására kényszerítő intézkedéseket írjon elő, valamint megfelelően hatékony és visszatartó szankciókat ezen megelőző intézkedések teljes érvényesülésének biztosítására. A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak vizsgálata, hogy teljesülnek-e ezek a feltételek.

A közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakításának abszolút tilalmáról

179 Kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, akként értelmezendő-e a keretmegállapodás, hogy azzal ellentétes olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amely a közszektorban megtiltja azon határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítását, amelyek valójában a munkáltató állandó és tartós igényeinek kielégítésére irányulnak.

180 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy az alapügyekben eljáró bíróság szerint az átalakításra vonatkozó ezen abszolút tilalmat mostantól már a 2190/94. sz. törvény 21. cikke, és a Görög Köztársaság Alkotmánya 2001. április 7-i módosított változata 103. §-ának (8) bekezdése is előírja.

181 Bármilyen jellegűek legyenek is az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítását megtiltó görög jogi rendelkezések, előzetesen megjegyzendő, amennyiben a jelen kérdés első és egyetlen, határozott idejű munkaszerződés megkötésére vonatkozik, hogy, amint az a jelen ítélet 90. pontjából már következik, a keretmegállapodás nem kötelezi arra a tagállamokat, hogy intézkedéseket hozzanak az ilyen szerződés abból eredően visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására, hogy az valójában a munkáltató állandó és tartós igényeit elégíti ki. Az említett szerződés ugyanis nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá, amely kizárólag az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányul (a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 41–43. pontja).

182 A kérdésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket érintő részét illetően megjegyzendő, hogy ez a kérdés azonos egy olyan kérdéssel, amelyre a Bíróság a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítéletében (91–105. pont) már válaszolt, valamint, hogy a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 44–57. pontjában és Vassallo-ügyben hozott ítélet 33–42. pontjában, valamint Vassilakis

és társai ügyben hozott végzés 120–137. pontjában található hasznos útmutatások lehetővé teszik e kérdés megválaszolását.

183 Ebből az ítélkezési gyakorlatból következik, hogy mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem ír elő olyan általános kötelezettséget, amelynek értelmében a tagállamoknak elő kellene írniuk a határozott idejű szerződések határozatlanná való átalakítását, és azokat a konkrét feltételeket sem írja elő, amelyek alapján a tagállamok ehhez folyamodhatnának (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 91. pontja), e tárgyban hagy némi mérlegelési jogkört a tagállamoknak (a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 47. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 121. pontja).

184 Ugyanakkor – mint az a jelen ítélet 161. pontjából már következik – ahhoz, hogy azt a tagállami szabályozást, amely a közszektorban abszolút módon megtiltja azon egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, amelyek tárgya a munkáltató állandó és tartós szükségleteinek kielégítése volt, 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 (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 105. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 49. pontját, Vassallo-ügyben hozott ítélet 34. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 123. pontját).

185 Emlékeztetni kell arra, hogy – amint az különösen a jelen ítélet 79–82., és 93. pontjából következik – a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében megfelelő nemzeti intézkedések hiányában a tagállamok kötelesek az e rendelkezésben felsorolt és az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések közül legalább egyet ténylegesen és kötelezően bevezetni (a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 50. pontja, Vassallo-ügyben hozott ítélet 35. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 124. pontja).

186 Egyébként amikor – mint jelen esetben is – a közösségi jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni azon intézkedéseket, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és visszatartónak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését a jelen ítélet 158–160. pontjában felsorolt követelményeknek megfelelően (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 94. pontja, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 51. pontja, Vassallo-ügyben hozott ítélet 36. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 125. pontja).

187 A jelen ügyben megjegyzendő, hogy az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás a határozott idejű munkaszerződések időtartamára és megújítására vonatkozóan feltétlenül érvényesítendő szabályokat ír elő, amelyek rendeltetése a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt három megelőző intézkedés végrehajtásának biztosítása. Azt is előírja, hogy egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásával történt visszaélés megállapítása esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló jogosult a neki járó munkadíj kifizetésére, valamint végkielégítésre, míg a visszaélés elkövetőjével szemben fegyelmi és büntetőjogi szankciók alkalmazhatók. E szabályozás értelmében továbbá egyes, annak hatályba lépésekor még hatályos, vagy azt alig megelőzően lejárt határozott idejű munkaszerződések bizonyos feltételekkel határozatlan idejű szerződésekké alakíthatók át.

188 Bár egy ilyen szabályozás megfelelhet a jelen ítélet 158–160. pontjában felsorolt követelményeknek (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 55. pontját, és Vassallo-ügyben hozott ítélet 40. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 128. pontját), a kérdést előterjesztő bíróság feladata eldönteni, amint az a jelen ítélet 162–176. pontjából következik, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához, illetve adott esetben szankcionálásához (lásd a fent hivatkozott Vassallo-ügyben hozott ítélet 41. pontját, Marrosu és Sardino ügyben hozott ítélet 56. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 135. pontját).

189 A nemzeti bíróságnak tehát azt a választ kell adni, hogy az alapügyben szereplőkhöz hasonló körülmények között a keretmegállapodás akként értelmezendő, hogy ha az érintett tagállam belső jogrendje a tárgyalt szektor vonatkozásában tartalmaz más hatékony intézkedéseket az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására, illetve adott esetben szankcionálására e megállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében, a keretmegállapodás alkalmazásával nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amely csak a közszektorban tiltja abszolút módon az egymást követő, olyan határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítását, amelyek alkalmazását visszaélésszerűnek kell tekinteni, mert tárgyuk a munkáltató állandó és tartós igényeinek kielégítése. A kérdést előterjesztő bíróság feladata azonban annak értékelése, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához, illetve adott esetben szankcionálásához.

190 Ezzel szemben, mivel a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókra nem alkalmazandó, e rendelkezés nem kötelezi a tagállamokat szankciók előírására arra az esetre, amikor az ilyen szerződés valójában a munkáltató állandó és tartós igényeit elégíti ki.

A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja és 8. szakasza 1. pontja értelmezésének következményeiről a nemzeti bíróságok tekintetében

191 Kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a közösségi jog alapján köteles-e eltekinteni az alapügyben szereplő 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló belső jogi szabályozás alkalmazásától, ha az a keretmegállapodás rendelkezéseivel ellentétes, és helyette a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdésében előírthoz hasonló, „megfelelő jogi intézkedést” alkalmazni.

192 A többi kérdésre adott válaszra tekintettel a jelen kérdés megválaszolása hasznos lehet a kérdést előterjesztő bíróság számára abban az esetben, ha az a jelen ítélet 103–106., valamint 147–176. pontjában foglaltaknak megfelelően azt állapítaná meg, hogy a nemzeti szabályozás, adott esetben a nemzeti hatóságok által értelmezve vagy alkalmazva, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjába ütközően nem tartalmaz hatékony intézkedéseket az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek a közszektorba tartozó munkáltató általi alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására és adott esetben szankcionálására, valamint, adott esetben, ha e bíróság különösen a jelen ítélet 138. és 139., valamint 146. pontjában foglalt megállapításoknak megfelelően arra a következtetésre jutna, hogy a 164/2004. sz. elnöki rendelet – a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjába ütköző módon – a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára nyújtott védelem általános szintjének csökkentését jelenti, amit e megállapodás végrehajtásának szükségességével igazoltak.

193 A feltett kérdés megválaszolása érdekében emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlennek és kellően pontosnak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal többek között mint munkáltatóval szemben hivatkozhatnak (lásd ebben az értelemben többek között a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 46. és 49. pontját, valamint a C-187/00. sz. Kutz-Bauer-ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 69. és 71. pontját).

194 Az ítélkezési gyakorlat értelmében erről van szó minden olyan esetben, amikor az irányelv teljes körű alkalmazása ténylegesen nem biztosított, azaz nem pusztán az ezen irányelv átültetésének hiánya vagy annak hiányos átültetése esetén, hanem akkor is, ha az említett irányelvet helyesen átültető nemzeti intézkedéseket nem úgy alkalmazzák, hogy az általa előírt eredményt elérje (a C-62/00. sz. Marks & Spencer ügyben 2002. július 11-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-6325. o.] 27. pontja).

195 Amint azt a Bíróság már megállapította, ez az ítélkezési gyakorlat alkalmazható a keretmegállapodáshoz hasonló megállapodások esetében, amelyek az EK 139. cikk (1) bekezdése alapján szociális partnerek közötti közösségi szintű párbeszéd alapján

jöttek létre, és amelyeket ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően a Tanács irányelvével hajtottak végre, amelynek így szerves részét képezik (a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 58. pontja).

– A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjáról

196 Emlékeztetni kell rá, hogy a Bíróság korábban már kimondta, a keretmegállapodás, 5. szakaszának 1. pontja tartalmát tekintve nem tűnik feltétlennek és kellően pontosnak ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson. E rendelkezés értelmében ugyanis a tagállamok mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében az e szakaszban megfogalmazott egy vagy több intézkedést, illetve a fennálló, ezekkel egyenértékű jogszabályi intézkedéseket igénybe vegyék, figyelembe véve a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit. Továbbá nem lehetséges megfelelően meghatározni azt a minimális védelmet, amelyet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alapján mindenképpen nyújtani kell (a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 71., 78. és 79. pontja).

197 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróság köteles a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi annak szövegét és célját, következésképpen megfelelni az EK 249. cikk harmadik bekezdésének. Az összhangban álló értelmezésre vonatkozó ezen kötelezettség a nemzeti jog minden olyan rendelkezésére vonatkozik, amelyet akár az adott irányelv előtt, akár azt követően fogadtak el (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 108. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 56. pontját).

198 A nemzeti jog közösségi joggal összhangban álló értelmezésének követelménye a Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a tagállami bíróságnak, hogy az előtte folyó ügyben hozott határozata során hatáskörének megfelelően

biztosítsa a közösségi jog teljes érvényesülését (lásd különösen a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 109. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 57. pontját).

199 Tény, hogy az általános jogelvek és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, miszerint nemzeti joga irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 110. pontját, Impact-ügyben hozott ítélet 100. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 58. pontját).

200 A közösségi joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 111. pontját, Impact-ügyben hozott ítélet 101. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 59. pontját).

201 Amint arra a Bíróság a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 115. pontjában rámutatott, az irányelv késedelmes átültetése esetén csak az irányelv átültetésére előírt határidő lejártát követően merül fel a nemzeti bíróságok azon általános kötelezettsége, hogy a nemzeti jogot az irányelvvel összhangban értelmezzék (lásd a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 63. pontját is).

202 Ugyanakkor arra az esetre, ha az irányelv által előírt eredmény nem érhető el értelmezés útján, emlékeztetni kell arra, hogy a C-6/90. és C-9/90. sz., Francovich és társai egyesített ügyekben 1991. november 19-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-5357. o.) 39. pontja alapján a közösségi jog arra kötelezi a tagállamokat, hogy megtérítsék a magánszemélyeknek az ezen irányelv átültetésének elmaradásával okozott károkat, feltéve hogy három feltétel teljesül. Először is szükséges, hogy az irányelv célja a magánszemélyek jogokkal történő felruházása legyen. Emellett szükséges, hogy e

jogok tartalmát az említett irányelv rendelkezései alapján meg lehessen határozni. Végül okozati összefüggésnek kell fennállnia a tagállami kötelezettség megsértése és az elszenvedett kár között (lásd a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3325. o.] 27. pontját, valamint a fent hivatkozott Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 60. pontját).

203 A jelen ügyben ezért a kérdést előterjesztő bíróságnak, amikor egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására került sor, a lehető legteljesebb mértékig úgy kell értelmeznie és alkalmaznia a nemzeti jog releváns rendelkezéseit, hogy e visszaélés megfelelő szankcionálása és a közösségi jog megsértése következményeinek megszüntetése is lehetséges legyen. Ennek keretében az említett bíróság feladata annak értékelése, hogy a 2112/1920. sz. törvény 8. §-a (3) bekezdésének rendelkezései adott esetben alkalmazhatók-e e közösségi joggal összhangban történő értelmezés érdekében.

204 E tekintetben azon körülmény jelentőségével kapcsolatban, hogy a Görög Köztársaság Alkotmánya 103. §-ának (8) bekezdését az 1999/70 irányelv hatályba lépése után, és annak átültetésére előírt határidő lejárta előtt módosították a közszektorban a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekké történő átalakítása abszolút tilalmának bevezetése érdekében, elegendő arra emlékeztetni, hogy valamely irányelv akkor fejt ki joghatást a címzett tagállammal – és ebből következően valamennyi nemzeti hatósággal – szemben, ha azt kihirdetik, vagy róla értesítés történt (lásd a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 119. pontját, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 67. pontját).

205 A jelen esetben az 1999/70 irányelv a 3. cikkében meghatározza, hogy az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján, azaz 1999. július 10-én lép hatályba.

206 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az EK 10. cikk második bekezdésének és az EK 249. cikk harmadik bekezdésének együttes alkalmazásából és az érintett irányelvből következően a címzett tagállamoknak az átültetésre előírt határidőn belül tartózkodniuk kell az olyan jellegű intézkedések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztetnék a szóban forgó irányelv által meghatározott eredmény elérését (a fent hivatkozott Inter-Environnement Wallonie ügyben hozott ítélet 45. pontja, a C-14/02. sz. ATRAL-ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-4431. o.] 58. pontja és a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 67. pontja). Ezzel kapcsolatban csekély a jelentősége annak, hogy a nemzeti jog szóban forgó szabályának, amelyet az érintett irányelv hatálybalépése után fogadtak el, célja-e az utóbbi átültetése, vagy sem (a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 121. pontja, valamint Vassilakis és társai ügyben hozott végzés 69. pontja).

207 Következésképpen a tagállamok valamennyi hatóságának kötelessége a közösségi jog rendelkezései teljes érvényesülésének biztosítása (lásd a fent hivatkozott Francovich és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 32. pontját, a C-453/00. sz. Kühne & Heitz ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-837. o.] 20. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 111. pontját), ideértve azt az esetet is, amikor az említett hatóságok az Alkotmányukat módosítják.

– A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjáról

208 A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjával kapcsolatban emlékeztetni kell rá, hogy – amint az a jelen ítélet 126. pontjából következik – az említett szakasz önmagában nem tiltja a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem szintjének csökkentését, hanem csak azt a csökkentést tiltja, amelyet egyrészt e megállapodás „végrehajtásának" szükségességével igazoltak, másrészt, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott „védelem általános szintjére" irányul.

209 Ebből elsősorban az következik, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja e megállapodásnak a tagállamok és/vagy szociális partnerek általi „végrehajtására" irányul, akiknek a feladata annak a belső jogba való átültetése, megtiltva ez utóbbiak számára ezen átültetés során, amint az a jelen ítélet 133. pontjában megállapítást nyert, hogy a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentését az említett megállapodás végrehajtásának szükségességével igazolják.

210 Másodsorban a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja, arra szorítkozván, hogy saját megfogalmazása szerint megtiltja „a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének [e megállapodás] tárgykörében történő csökkentését”, amint az a jelen ítélet 140. pontjából következik, azt is magában foglalja, hogy csak olyan mértékű csökkentés tartozhat a hatálya alá, amely a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészét átfogóan érintheti. A magánszemélyek azonban egy ilyen tilalomból nem tudnak olyan jogot levezetni, amelynek tartalma kellően egyértelmű, pontos és feltétlen.

211 Következésképpen a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja nem felel meg a közvetlen hatály kifejtéséhez szükséges feltételeknek.

212 Ilyen körülmények között a nemzeti bíróságok kötelesek a nemzeti jog rendelkezéseit a lehető legteljesebb mértékig úgy értelmezni, hogy azokat a keretmegállapodás céljával összhangban alkalmazhassák (lásd analógia útján a jelen ítélet 197–200. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

213 A fentiekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság részére azt a választ kell adni, hogy neki kell a belső jog releváns rendelkezéseit a lehető legteljesebb mértékig a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjával és 8. szakasza 3. pontjával összhangban értelmeznie, valamint ennek keretében eldöntenie, hogy az alapeljárások vonatkozásában a belső jog más rendelkezései helyett e szakaszok közül az első értelmében vett, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése által előírthoz hasonló „megfelelő jogi intézkedés” alkalmazandó-e.

A költségekről

214 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

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 szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött 1999. március 18-i keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja akként értelmezendő, hogy azzal nem ellentétes, ha valamely tagállam a határozott idejű szerződéssel a közszektorban alkalmazott munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket előíró 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló olyan nemzeti szabályozást fogad el, amely – kifejezetten az 1999/70 irányelv átültetése céljából, az irányelv rendelkezéseinek a közszektor vonatkozásában történő alkalmazása érdekében – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására szolgáló, az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt intézkedések bevezetését írja elő, ha – és ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata – a belső jogban már van az említett szakasz értelmében vett „megfelelő jogi intézkedés", mint amilyen például a magánszektorban foglalkoztatottak munkaszerződéseinek kötelező megszüntetéséről szóló 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése, azzal a feltétellel azonban, hogy az említett szabályozás egyrészt nem érinti a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásával való visszaélések megakadályozásának hatékonyságát, amint az az említett megfelelő jogi intézkedésből következik, másrészt, hogy tiszteletben tartja a közösségi jogot és különösen az említett megállapodás 8. szakaszának 3. pontját.**

2) **A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja akként értelmezendő, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy a közszektorban 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. Ugyanezen szakasz viszont nem vonatkozik az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony létesítésére.**

3) A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja akként értelmezendő, hogy az e szakasz szerinti „csökkentést” mind az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötő munkavállalóknak, mind az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak az érintett tagállamban nyújtott védelem általános szintjére tekintettel vizsgálni kell.

4) A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja akként értelmezendő, hogy azzal nem ellentétes a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló, olyan nemzeti szabályozás, amely a korábbi, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdéséhez hasonló, belső jogi szabálytól eltérően egyrészt a közszektorban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű használata esetén már nem írja elő e szerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átminősítését, vagy ezt bizonyos konjunktív és korlátozó feltételekhez köti, másrészt az általa biztosított védelmi intézkedésekből kizárja az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókat, amennyiben – és ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia – e módosítások a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalók korlátozott csoportját érintik, vagy azokat az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására szolgáló intézkedések bevezetésével ellensúlyozzák.

E keretmegállapodásnak a 164/2004. sz. elnöki rendelethez hasonló nemzeti szabályozás általi végrehajtása azonban nem eredményezheti a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak a belső jogrend által korábban nyújtott védelem csökkentését ugyanezen keretmegállapodásban előírt minimális védelmi rendelkezések által meghatározottnál alacsonyabb szintre. Az említett keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának tiszteletben tartásához különösen az szükséges, hogy az ilyen szabályozás az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések tekintetében hatékony és az ilyen visszaélésszerű használat megakadályozására kényszerítő intézkedéseket írjon elő, valamint megfelelően hatékony és visszatartó szankciókat ezen megelőző intézkedések teljes érvényesülésének biztosítására A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak vizsgálata, hogy teljesülnek-e ezek a feltételek.

5) Az alapügyben szereplőkhöz hasonló körülmények között a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás akként értelmezendő, hogy ha az érintett tagállam belső jogrendje a tárgyalt szektor vonatkozásában tartalmaz más hatékony intézkedéseket az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására, illetve adott esetben szankcionálására e megállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében, a keretmegállapodás alkalmazásával nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amely csak a közszektorban tiltja abszolút módon az egymást követő, olyan határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítását, amelyek alkalmazását visszaélésszerűnek kell tekinteni, mert tárgyuk a munkáltató állandó és tartós igényeinek kielégítése. A kérdést előterjesztő bíróság feladata azonban annak értékelése, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok közigazgatási szerv általi visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához, illetve adott esetben szankcionálásához.

Ezzel szemben, mivel az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalókra nem alkalmazandó, e rendelkezés nem kötelezi a tagállamokat szankciók előírására arra az esetre, amikor az ilyen szerződés valójában a munkáltató állandó és tartós igényeit elégíti ki.

6) A kérdést előterjesztő bíróságnak kell a belső jog releváns rendelkezéseit a lehető legteljesebb mértékig a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjával és 8. szakasza 3. pontjával összhangban értelmeznie, valamint ennek keretében eldöntenie, hogy az alapeljárások vonatkozásában a belső jog más rendelkezései helyett e szakaszok közül az első értelmében vett, a 2112/1920. sz. törvény 8. §-ának (3) bekezdése által előírthoz hasonló „megfelelő jogi intézkedés" alkalmazandó-e.

Aláírások