DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2008. június 19. [1]

I – Bevezetés

1. A Højesteret (Dán Legfelsőbb Bíróság) a 91/533/EGK irányelv [2] értelmezésére kéri a Bíróságot azon munkajogi per keretében, amelyben a felperes R. Andersen a fent említett irányelvet átültető, számára hátrányos kollektív szerződés alkalmazhatóságát vitatja, mivel az a nemzeti joggal ellentétben lehetővé teszi a munkaadó számára, hogy a munkavállaló általi felszólítást követően kijavítsa a helytelen kinevezési okmányt.

2. Ezen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy szükséges-e a munkavállaló szakszervezeti tagsága ahhoz, hogy kiterjedjen rá a 91/533 irányelvet átültető kollektív szerződés alkalmazása. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első két kérdés erre vonatkozik.

3. R. Andersen vitatja munkaviszonyának állítólagos „ideiglenes” jellegét is, amely mentesítené őt a 91/533 irányelvben foglalt azon kötelezettség alól, hogy felszólítsa a munkáltatót. A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak a fent említett irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében szereplő „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezés jelentésével kapcsolatban, mivel eddig egyetlen közösségi szabályozás sem használta ezt a terminológiát, így a bíróság harmadik kérdése arra vonatkozik, hogy ez a kifejezés minden korlátozott időtartamú munkaviszonyra, vagy csak a rövid időtartamúakra vonatkozik.

II – Jogi háttér

A – *A közösségi szabályozás*

4. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta [3] 9. és 17. pontját végrehajtó 91/533 irányelvet azzal a céllal fogadták

1 – Eredeti nyelv: spanyol.

2 – A munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 1991. október 14-i tanácsi irányelv (HL L 288., 32. o.).

3 – Az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban megtartott ülésén fogadták el.

el, hogy az Európai Unió keretein belül egységesítse azt a néhány tagállam által már előírt kötelezettséget, hogy bizonyos formai követelményekhez kössék a munkaviszonyokat, hogy a munkavállalók számára megfelelőbb védelmet biztosítsanak jogaik esetleges megsértése esetén (második és hatodik francia bekezdés). Az irányelv célja különösen a különböző nemzeti jogszabályok közötti különbségek megszüntetése a munkaszerződés vagy munkaviszony lényeges elemeiről való tájékoztatással kapcsolatban.

5. A 91/533 irányelvet az 1. cikkének megfelelően alkalmazni kell, „minden olyan fizetett munkavállaló esetében, aki munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik” ((1) bekezdés), a tagállamok azonban kizárhatják a hatálya alól azokat a munkavállalókat, akik a) olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, és/vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát; vagy b) alkalmi munkaszerződéssel dolgoznak, feltéve, hogy objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák.

6. A 2. cikk előírja, hogy a munkaadónak tájékoztatnia kell a munkavállalót „a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető feltételeiről” ((1) bekezdés), köztük ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony fennállása esetében a munkaviszony várható időtartamáról ((2) bekezdés e) pont). Ennek a közlésnek írásban, a 91/533 irányelv 3. cikkében előírt módok egyikén kell történnie.

7. A 8. cikk, amelyre az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vonatkoznak, szabályozza a 91/533 irányelv által biztosított jogok védelmét, és arra kötelezi a tagállamokat, hogy biztosítsák e jogok érvényesítését a bíróságok előtt ((1) bekezdés). Az említett cikk (2) bekezdése kimondja, hogy csak akkor lehet bírósághoz fordulni, ha a munkavállaló a munkaadót felszólította, és erre a munkaadó tizenöt napon belül nem adott választ. A felszólítás előírása azonban nem követelhető meg sem külföldi munkavégzés, sem „az ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók” esetében, sem pedig a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében.

8. A 91/533 irányelv 9. cikke szerint a tagállamoknak hatályba kell léptetni azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1993. június 30-tól megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek „legkésőbb ezen időpontig” a szükséges rendelkezéseket „megállapodás útján” bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos garantálásához szükséges lépéseket.

B – *A dán szabályozás*

9. A dán jogrendben a következő kettős stratégiát választották, hogy megfeleljenek a 91/533 irányelv 9. cikkének: egyrészt

törvényt hoztak a munkáltató munkavállalóval szembeni tájékoztatási kötelezettségéről a munkaviszony feltételeit illetően [4], másrészt pedig kollektív szerződéseket kötöttek a különböző ágazatokban.

a) A munkaviszony-igazolásokról szóló dán törvény

10. A munkaviszony-igazolásokról szóló dán törvény lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a munkáltató előzetes felszólítása nélkül, közvetlenül bírósághoz forduljanak.

11. A törvény 1. cikkének (3) bekezdése rögzíti a törvény tisztán másodlagos jellegét, elsőbbséget biztosítva minden kollektív szerződésnek, amely arra kötelezi a munkaadót, hogy a munkaviszonyra vonatkozó feltételekről tájékoztassa a munkavállalót, feltéve, hogy az említett kollektív szerződés megfelel a 91/553 irányelv rendelkezéseinek.

b) A KTO-szerződés

12. A 91/533 irányelvet a dán jogba átültető kollektív szerződések egyike az 1993. június 9-i, az Amtsrådsforeningen (a területi tanácsok szövetsége), a Kommunernes Landsforening (az önkormányzatok országos szövetsége), Koppenhága és Frederiksberg önkormányzatai, valamint a Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (községi tisztviselők és szerződéses alkalmazottak szakszervezete) közötti szerződés (a továbbiakban „KTO-szerződés”. A Højesteret szerint a dán önkormányzatok az összes munkavállalójukra nézve alkalmazzák a KTO-szerződés rendelkezéseit, akár tagjai szakszervezetnek, akár nem [5].

13. A KTO-szerződés szerint annak a községnek, amely nem készíti el időben a kötelező munkaszerződést, avagy hibás vagy hiányos iratot ad át, a munkavállaló felszólítását követően tizenöt nap áll a rendelkezésére az új szerződés elkészítésére. Amennyiben a község ennek nem tesz eleget, a munkavállaló az őt megillető jogok érvényesítése céljából bírósághoz fordulhat.

4 – Az egységesített szöveget a munkaviszony-igazolásról szóló, 1994. május 11-i, 385. sz. törvénnyel (Antsættelsesbevislov) fogadták el.

5 – Ezt a tárgyaláson a dán kormány és a Kommunernes Landsforening képviselői is megerősítették.

III – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14. R. Andersen öt alkalommal vett részt Skælskør község (Skælskør önkormányzati hatósága) egyéni szakmai újrabeilleszkedési programján, pénzbeli szociális segély kedvezményezettjeként. Ennek megfelelően öt szerződést kötöttek, 1–12 hónapos időtartamra, azonban az érdekelt sorozatos távolléte miatt egyik szerződés időtartama sem haladta meg az egy hónapot.

15. R. Andersen minden egyes szerződés esetében olyan kinevezési okmányt kapott, amely nem felelt meg a 91/533 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében foglalt követelményeknek. Miután ezt jelezte az önkormányzatnak, 15 napos határidőn belül megküldték neki az új, kijavított okmányokat.

16. R. Andersen azonban úgy vélte, hogy a KTO-szerződés rendelkezései reá nézve nem alkalmazandók [6]. A munkaviszonyigazolásokra vonatkozó dán törvényre hivatkozva közvetlenül kártérítés iránti keresetet indított. A munkáltató előzetes értesítése, amit a KTO-szerződés előír, nem szerepel a törvényben, ezért a felperes szerint a Skælskør hatósága által végzett kijavítás nem volt érvényes.

17. Miután keresetét elsőfokon elutasították, R. Andersen fellebbezett a Højesterethez, amely úgy vélte, hogy az alapügy megoldása a 91/533 irányelv értelmezésétől függ, és az EK 234. cikkével összhangban három kérdést terjesztett a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) A 91/533/EGK irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy ezen irányelv rendelkezéseinek átültetésére irányuló kollektív szerződés nem alkalmazható olyan munkavállalóra, aki nem tagja az említett szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem?

2) Amennyiben az első kérdésre adott válasz nemleges, a [91/533] irányelv 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő »a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók« fordulatot úgy kell-e értelmezni, hogy valamely kollektív szer-

6 – A tárgyaláson R. Andersen ügyvédje nem vonta kétségbe annak lehetőségét, hogy a szerződés hatálya nem szakszervezeti tagokra is kiterjedjen, ugyanakkor hozzátéve, hogy ebben az esetben nem alkalmazhatták a szerződést, tekintve, hogy nem tartalmazott szankciókra vonatkozó rendelkezéseket. Jelezte azt is, hogy nem vitatja az irányelv KTO-szerződés általi átültetésének helyességét.

ződésnek a munkaadó előzetes felszólítását előíró rendelkezései nem vonatkoznak az olyan munkavállalóra, aki nem tagja az említett szerződést aláíró szervezetek egyikének sem?

3) A [91/533] irányelv 8. cikke (2) bekezdésében az »ideiglenes munkaszerződés« és az »ideiglenes munkaviszony« kifejezések rövid időtartamú foglalkoztatásra utalnak vagy a korlátozott időtartamú munkaviszony minden formájára? Az első esetben milyen szempontok alapján kell valamely munkaviszonyt ideiglenesnek (rövid időtartamúnak) tekinteni?"

IV – A Bíróság előtti eljárás

18. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a Bíróság Hivatala 2007. július 3-án vette nyilvántartásba.

19. Az alapeljárás résztvevői, az Európai Közösségek Bizottsága, valamint az olasz és a svéd kormány írásbeli észrevételeket nyújtottak be.

20. Szóbeli észrevételeik ismertetése céljából R. Andersen, a Kommunernes Landsforening, a Dán Királyság, valamint a Bizottság képviselője részt vett a 2008. május 15-én tartott tárgyaláson.

V – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálata

A – *Az első kérdésről*

21. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésével a Højesteret azt kívánja megtudni, hogy a 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése szerint az e közösségi szabályozást a nemzeti jogba átültető kollektív szerződés csak azokra a munkavállalókra vonatkozik-e, akik tagjai az említett szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének.

22. A jelen előzetes döntéshozatali eljárásban észrevételt előterjesztő összes fél nemleges válasz adását javasolja. Az említett cikk az (1) bekezdésében előírja, hogy a tagállamok vezessék be nemzeti jogrendszerükbe azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az érdekeltek igényüket bírói úton érvényesíthessék. Az, hogy e célkitűzés elérését mely jogi eszköz teszi lehetővé, a közösségi szabályozás szempontjából közömbös.

23. Az EK-szerződés 137. cikke (3) bekezdése alapján a 91/533 irányelv 9. cikke a tagállamokra bízza az irányelv átültetése módjának a megválasztását, rájuk bízva, hogy közvetlenül elfogadják a szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, vagy a szociális partnerekre hagyják a megállapodások megkötését [7].

24. Az ítélkezési gyakorlatban már többször tanulmányozták a közösségi előírások átültetésének munkavállalói vagy munkáltatói képviseletekre „delegálásának" lehetőségét [8]. A Bíróság többek között hangsúlyozta, hogy az említett lehetőség nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy a megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítsák, hogy az alkalmazottak teljes mértékben részesülhessenek a számukra az irányelv által előírt védelemben, pontosítva, hogy ha az átültetés egyidejűleg törvény és egy vagy több kollektív szerződés útján történt, az „állami garanciáknak" minden olyan esetben érvényesülniük kell, amikor a hatékony védelem más módon nem biztosított, bármi legyen is az oka ennek a hiánynak.

25. Semmi nem mond tehát ellent annak, hogy a 91/533 irányelv átültetése kollektív szerződés útján történjen, feltéve, hogy a tagállam vállalja annak biztosítását, hogy az említett irányelv címzettjei az irányelv rendelkezéseiből származó valamennyi előnyt érvényesíthessék akár kollektív szerződés, akár egy másodlagos nemzeti szabály révén.

26. Ezenkívül a 91/533 irányelv nem korlátozza az azt átültető kollektív szerződés vagy nemzeti szabály személyi hatályát sem, valamint nem tiltja, hogy az ilyen típusú kollektív szerződés kiterjedjen azokra a személyekre, akik nem tagjai a szerződést aláíró szakszervezetnek.

27. Az sem következik az ítélkezési gyakorlatból, hogy a közösségi jogrenddel ellentétes volna, hogy szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalók részesüljenek a kollektív szerződés nyújtotta védelemben. A fent hivatkozott ítéletek kifejezetten olyan esetekre vonatkoztak, amelyekben az (átültető jogszabályban biztosított) „állami garanciáknak" akkor kellett érvényesülniük, *„amikor a munkavállalók […] nem voltak szakszervezeti tagok*, amikor a szóban forgó ágazatban nem volt kollektív szerződés, vagy amikor az ilyen szerződés nem biztosította az egyenlő díjazás elvét".

28. Ezen érvelés alapján a Bíróság emlékeztetett arra, hogy végső soron maguknak a tagállamoknak a kötelessége annak biztosítása, hogy egyetlen csoport se maradjon ki a 91/533 irányelv alkalmazásának hatálya alól, példaként említve bizonyos eseteket, ahol a munkavállalót nem védte más, csak a törvényben biztosított védelem. Ez előfor-

7 – A 91/533 irányelv utolsó preambulumbekezdése azonos rendelkezést tartalmaz.

8 – A 143/83 sz., Bizottság kontra Dánia ügyben 1985. január 30-án hozott ítélet (EBHT 1985., 427. o.), a 215/83 sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 1985. március 28-án hozott ítélet (EBHT 1985., 1039. o.), a 235/84 sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1986. július 10-én hozott ítélet (EBHT 1986., 2291. o.) és a C-187/98. sz., Bizottság kontra Görögország ügyben 1999. október 28-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-7713. o.).

dulhat, ha nincs kollektív szerződés, vagy a létező szerződés nem tartalmazza az említett irányelvben rögzített összes jogot, illetve amikor az nem vonatkozik a munkavállalók bizonyos kategóriáira, például a nem szakszervezeti tagokra.

29. Összegezve, minden jogrendszernek magának kell meghatározni a kollektív szerződések kötelező erejét és hatályát. A közösségi jogalkotó ezzel a döntésével a logika követelményeihez igazodott, mivel a kollektív tárgyalásokról az Unión belül létező, igen eltérő elképzelések rendkívül nehézzé teszik a belső jog általi szabályozáson kívül más válasz adását [9].

30. Az Egyesült Királyság közismert kivételével, ahol a kollektív szerződés nem rendelkezik sem jogszabályi, sem a szerződéses kötelező erővel [10], az Európai Unió legtöbb tagállamában továbbra is a Carnelutti által híressé tett meghatározás él, miszerint „a kollektív szerződés olyan keverék, amely egy törvény tartalmával és egy szerződés formájával rendelkezik” [11].

31. A kollektív szerződések hatékonyságát illetően még nagyobb eltérések tapasztalhatók, különösen, ami a személyi hatályuknak a szerződő feleken túlra történő kiterjesztését illeti (például olyan személyekre, akik a szerződést megkötő szakszervezetnek nem tagjai, vagy akik olyan szervezethez tartoznak, amely nem vett részt a tárgyalásokon). Egyes tagállamokban teljesen megtiltják az ilyen kiterjesztést, míg mások különböző módjait írják elő a végrehajtásának (közigazgatási vagy bírói határozattal, a szervezethez való csatlakozással vagy a magas részvételi arány miatt automatikusan) [12].

32. Ha a szakszervezethez nem tartozó munkavállalók – egyes tagállamok rendszeréhez hasonlóan – nem hivatkozhatnak a kollektív szerződésre, az erre a célra elfogadott nemzeti jogszabályt kell alkalmazni, ellenkező esetben az átültető jogszabály csak

9 – Amint Díez-Picazo helyesen megállapította, a szabályok eredete, illetve a jogforrások minden társadalomban a hatalommegosztást tükrözik, „ami egyrészt kifejezetten politikai probléma, másrészt szociológiai kérdés” (Díez-Picazo y Ponce de León, L. M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* 3. kiadás., Ariel kiadó, 1993, 136. o.).

10 – Ezzel kapcsolatosan Deakin és Morris megállapítják, hogy a kollektív szerződés normatív hatásának alapja az egyéni munkaszerződés szintjén jelentkezik, mivel a kollektív szerződés meg van fosztva attól a „szabályozó erőtől”, amellyel más jogrendszerekben rendelkezik. (Deakin, S., és Morris, G., Labour Law, 2. kiadás., éd. Butterworths, 1998, 261. o.). Ehhez a gondolatmenethez Pitt hozzáteszi, hogy a brit ipari kapcsolatok e sajátossága szinte egyedülálló Európában, ami gyakran megnehezíti az irányelvek átültetését (Pitt, G., Employment Law, 5. kiadás., Thomson–Sweet & Maxwell kiadó, 2004, 120. o.).

11 – Carnelutti, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* Padua, 1927, 108. o.

12 – Az *Industrial Relations in Europe 2006 (Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples)* című, a Bizottság által végzett és az alperes által idézett összehasonlító elemzés a kollektív szerződések jogi helyzetéről és hatályuk kiterjesztéséről a 27 tagállamban.

másodlagosan alkalmazható. Úgy tűnik, hogy a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemhez vezető jogvitában [13] is erről van szó, noha ezt a nemzeti bíróságnak kell tisztáznia.

33. Következésképpen a 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése a tagállamokra bízza, hogy az ezen irányelv rendelkezéseit a nemzeti jogba átültető kollektív szerződést kiterjesszék az olyan személyre, aki nem tagja az említett szerződést aláíró szakszervezetek egyikének sem. Ha a 91/533 irányelvet helyesen átültető kollektív szerződés alkalmazható a munkavállalóra, akár szakszervezeti tag, akár nem, akkor ez főszabály szerint kizárja a másodlagos jellegű nemzeti jogszabály alkalmazását.

B – *A második kérdésről*

34. A 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a biztosított jogok bírói védelmét előzetes formalitásnak rendeljék alá, melynek lényege, hogy a munkáltatónak további tizenöt napos határidőt biztosítanak arra, hogy az érintett munkavállaló felszólításának eleget tegyen. Ugyanezen (2) bekezdés második albekezdése azonban három kivételt is előír: nincs szükség felszólításra külföldi munkavégzés esetén, sem „ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók", sem pedig a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében. A nemzeti bíróság pontosítást kér a kivételek hatályát és jelentését illetően.

35. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés az előző kérdésre vonatkozó gondolatmenethez kapcsolódik. A Højesteret azt szeretné megtudni, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében szereplő „a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók" kifejezés nem terjed-e ki az olyan személyekre, akik nem tagjai a felszólítási kötelezettséget előíró szerződést aláíró szervezetek egyikének sem.

36. Véleményem szerint a válasznak nemlegesnek kell lennie, mivel a 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdése szerint a szakszervezeti tagság nem lehet meghatározó tényező azzal kapcsolatosan, hogy valamely alkalmazottat védjen-e egy közösségi szabályozást átültető kollektív szerződés.

37. A cikk szövegezése világos. A „kollektív szerződés hatálya alá *nem tartozó* munkavállalók" kifejezést használja [14]. Az ezen indítvány V. címének A részében kifejtett okok miatt ezt a kifejezést nem lehet úgy értelmezni, mint amely kizárólag a valamely szakszervezethez tartozó munkavállalókra vonatkozik.

13 – A munkaviszony-igazolásokról szóló dán törvény 1. cikkének (3) bekezdése rögzíti a törvény másodlagos, kiegészítő jellegét a 91/533 irányelvet átültető kollektív szerződésekhez képest, a Højesteret szerint az ún. KTO-szerződés minden önkormányzati alkalmazottra vonatkozik, akár szakszervezeti tag, akár nem.

14 – A spanyol („que no estén cubiertos"), az angol („not covered by") és a német („Regelung unterliegt") nyelvi változat is világos.

A 91/533 irányelv nem határozza meg pontosan az átültető szerződések személyi hatályát, hanem ezt a nemzeti jogalkotókra bízza, így a 8. cikk (2) bekezdése nem jelenthet akadályt abban, hogy a kollektív szerződés előírásait – ideértve adott esetben a munkaadó felszólításának a bírósághoz fordulás feltételeként történő kikötését – nem szakszervezeti tagokra is alkalmazzák.

38. Hátravan annak megállapítása, hogy ez a gondolatmenet összeegyeztethető-e a 91/533 irányelv céljával az előzetes felszólítás kötelezettségét tekintve.

39. Az előkészítő munkálatok nem segítenek e kérdés tisztázásában, mivel a felszólítási kötelezettséget a jogalkotási folyamat végén illesztették be. A Gazdasági és Szociális Bizottság [15] és az Európai Parlament [16] nem tért ki a kérdésre a véleményében. Amint azonban a Bizottság helyesen kiemelte írásbeli észrevételeiben, nem nehéz kitalálni, hogy az intézkedés célja a perek elkerülése volt azáltal, hogy a vitákat a jogi útnál kevésbé költséges és bonyolult módon oldják meg. A 91/533 irányelv lényegesebb célkitűzése – a munkavállalók érdekeinek védelme – elsőbbséget élvez a pergazdaságosság általános céljához képest, ezért a 8. cikk (2) bekezdése meg kívánja előzni a felszólítási kötelezettség túlzott formalitássá válását, amely a gyakorlatban megakadályozná a kedvezőtlenebb helyzetben lévő munkavállalók védelmét.

15 – HL 1991., C 159., 32. o.
16 – HL 1991., C 240., 21. o.

40. Ilyen körülmények között ésszerűnek tűnik, hogy az érintett ágazat kollektív szerződésének hatálya alá nem tartozó munkavállalónak ne kelljen felszólítania a munkaadót a kereset benyújtása előtt. Az a tény, hogy a munkavállaló nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá, lényegesen kedvezőtlenebb helyzetbe hozza őt, amit csak tovább súlyosbítana, ha a munkaadó számára második lehetőséget kellene adni hibáinak kijavítására.

41. A legfontosabb kérdés tehát annak eldöntéséhez, hogy elő kell-e írni a felszólítási kötelezettséget, nem az, hogy a munkavállaló szakszervezeti tag-e, hanem, hogy a kollektív szerződés vonatkozik-e rá, ami egyébként – mint azt ezen indítvány V. címének A. részében már kifejtettem – független a szakszervezeti tagságától. Függetlenül attól, hogy szakszervezeti tag-e vagy sem, a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállaló megfelelő védelemben részesül, amit nem gyengít a munkaadónak biztosított további 15 napos határidő. Ezzel szemben annak, aki nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá (mert nem szakszervezeti tag, vagy más okból) meg kell adni a lehetőséget, hogy jogainak védelme érdekében közvetlenül a bírósághoz forduljon.

42. A vitatott rendelkezés nyelvtani és teleologikus értelmezése arra enged következtetni, hogy a felszólítási kötelezettség kizárásának döntő tényezője nem a szakszervezeti tagság,

hanem a kollektív szerződés hatálya alá tartozás ténye, ami magasabb szintű védelemmel jár.

C – *A harmadik kérdésről*

43. A Højesteret harmadik kérdése a 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdésében található felszólítási kötelezettség alóli másik kivétel hatályának tisztázására irányul.

44. A bizonytalanság az „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” közösségi jogban eddig nem használt kifejezéséből ered. A nemzeti bíróság azt szeretné megtudni, hogy a 91/533 irányelv minden határozott idejű munkaviszonyra vonatkozik, vagy csak a rövid időtartamúakra.

1. Nem minden „határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony” tartozik a 8. cikk (2) bekezdésének második albekezdésébe.

45. A „határozott idejű munkaviszony” jogi kategória számos nemzeti jogrendben létezik, és a 75/129/EGK [17], a 91/383/EGK [18] és a 1999/70/EK [19] irányelvek átültették a közösségi jogba.

46. A határozatlan idejű munkaszerződésekhez képest, amelyek a munkaadók és munkavállalók közötti leggyakoribb viszonyt jelentik, a konkrét időtartamra kötött szerződések bizonyos mértékig kivételesek, mivel a munkaadó vagy a piac valós szükségleteit elégítik ki. A szociális jog területén jelenleg tapasztalható „flexibilizációs” tendencia [20] ellenére számos tagállam munkajoga a stabilitás alapelvén nyugszik, ami korlátozza a határozott idejű szerződések használatát. A spanyol Estatuto de los Trabajadores (munka törvénykönyve) [21] például csak a 15. cikkében felsorolt esetekben engedi az ilyen szerződések kötését. A francia munka törvénykönyve az L. 1242-1. cikkében azt írja elő, hogy a határozott idejű munkaszerződéseket nem lehet tartósan valamely cég rendes és állandó tevékenységéhez kapcsolódó állás betöltésére használni, és ezek alkalmazását az L. 1242-2. cikkben felsorolt helyzetekre korlátozza, „pontosan körülírt, ideiglenes feladat” elvégzése céljából,

17 – A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.).

18 – A határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383 tanácsi irányelv (HL L 206., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 418. o.).

19 – 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.).

20 – Alonso Olea szerint igencsak meglepő a határozott idejű munkaviszonyok széles körű elfogadottsága, „a munkaadó ennek következtében kivonja magát a gazdasági tevékenység szintjéből adódó kockázat alól azáltal, hogy a személyzet létszámát az ezen a szinten lévő változásokhoz igazítja – inkább általánosságban, mintsem konkrét esetekben.” (Alonso Olea, M. et Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, 19. kiadás, Civitas kiadó, Madrid, 2001, 251. o.).

21 – A munkavállalók jogairól szóló törvény egységesített szövegét az 1/1995 sz., 1995. március 24-i királyi rendelet fogadta el (1995. március 29-i BOE).

az L. 1242-3. cikkben felsorolt körülmények fennállása esetére.

47. A védelem e vetülete kiegyenlíti az „állandó” alkalmazottak és a határozott idejű szerződéssel rendelkező személyek jogait. A közösségi jog kifejezetten megerősíti ezt az elméletet a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött 1999. március 18-i keretmegállapodásban [22]. A keretmegállapodás preambuluma szerint a szociális partnerek szándéka az, hogy „általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a korlátozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben”. Az egyenlőség megteremtésére vonatkozó szabály szerepel például a spanyol munka törvénykönyvének 15. cikke (6) bekezdésében, a francia munka törvénykönyvének L. 1242-14. cikkében, a brit jog 2002-es Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) rendeleteiben és a határozott idejű munkaviszonyról szóló, az 1999/70 irányelvet a dán jogba átültető községi keretmegállapodásban [23] is.

48. Amint azt már említettem ezen indítvány V. címének B. részében, a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében előírt, felszólítási kötelezettség alóli kivételek célja annak elkerülése, hogy a keresetindítást megelőző formalitások tiszteletben tartása ne akadályozza a legkedvezőtlenebb helyzetben levő munkavállalók védelmét. Ennek következtében nem lenne indokolt minden határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalót kizárni az értesítési kötelezettség köréből, hiszen ha azonos jogokat élveznek, akkor azonos eljárási kötelezettségeknek kellene terhelniük őket.

49. Ezt követeli meg a közösségi jog belső következetessége. Mint azt már említettem, a 75/129, a 91/383 és a 1999/70 irányelvek, eltérő összefüggésben, tartalmazzák a „határozott idejű munkaviszony” kifejezést. A 91/383 irányelv, amely alig néhány hónappal előzte meg a jelenleg vizsgált irányelvet, különbséget tesz „határozott időtartamú” munkaviszony és „ideiglenes munkaviszony” között úgy, hogy az előbbi olyan szerződésből származik, amelynek végét objektív feltételek határozzák meg, például konkrét időpont, meghatározott feladat vagy esemény (1. cikk) [24]. Ebből következően, ha a közösségi jogalkotó az összes korlátozott idejű szerződésre akart volna hivatkozni a vitatott irányelvben, megtehette volna ugyanazon szavak használatával, mint azt korábban tette a 91/383 és a 75/129 [25] irányelvek esetében, majd évekkel később az 1999/70 irányelvben. Következésképpen az alapügy alperese

22 – Az 1999/70 irányelven keresztül.

23 – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben található információk alapján Dániában a határozott idejű szerződésekre vonatkozó feltételek csak annyiban különböznek a határozatlan idejűektől, hogy fel van tüntetve a szerződés érvényességének utolsó napja, elbocsátás esetén viszont ugyanaz a felmondási idő vonatkozik a szerződésekre, és a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén is ugyanaz a védelem jár. A Højesteret azonban kiemelte, hogy többéves szerződések esetében, amelyeket általában a vezetői pozíciókra öt évre kinevezettekkel kötnek, a munkavállaló külön éves kiegészítést kap, ami 15–25%-kal megnöveli fizetésüket a határozatlan idejű szerződéssel ugyanilyen pozícióban lévőkéhez képest.

24 – A fent hivatkozott ESZSZ, UNICE és CEEP keretmegállapodás 3. cikkének szövegezése nagyon hasonló.

25 – Az 1. cikk (2) bekezdésének a) pontja „meghatározott időtartamra vagy feladatra kötött munkaszerződésekre” hivatkozik.

helyesen állította, hogy az új „ideiglenes munkaviszony” kifejezés használata nem egyszerűen a nyelvi fejlődésből ered, hanem szükségszerűen egy terminológiai megkülönböztetést jelez.

50. A 91/533 irányelv német nyelvi változata bizonytalanságra adhat okot, mivel a 75/129, az 1999/70 és a 91/383 irányelvekhez hasonlóan a „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis” kifejezést használja, ami megfelel a „határozott idejű szerződések” általános kategóriájának. Ugyanakkor ez egyértelműen kivételnek számít a szabályozás többi nyelvi változatához képest, ugyanis a spanyol „contrato temporal” fordulathoz hasonló kifejezést használ a francia („contrat ou relation de travail temporaire”), az angol („temporary contract or employment relationship”), az olasz („contratto o rapporto di lavoro temporaneo”), a portugál („contrato ou relação de trabalho temporários”) vagy a finn („tilapäinen työsopimus”) is. Ebből arra lehet következtetni, hogy a német változat valószínűleg szabad fordítás, ami eltér a többitől.

2. A rendelkezés „rövid időtartamú foglalkoztatásra” vonatkozik

51. Ha az „ideiglenes szerződés” kifejezés nem fedi le az összes előre meghatározott időtartamra kötött szerződést, akkor meg kell határozni, hogy mely munkaviszonyok tartoznak ebbe a közösségi jogban eddig nem használatos kategóriába.

52. A kérdést előterjesztő bíróság alternatívaként a „rövid időtartamú foglalkoztatás” kifejezést javasolja, feltételezve, hogy ebben az esetben az érintett általában kevésbé kedvező helyzetben van.

53. A problémát az jelenti, hogy ez a kategória nem létezik az összes tagállam jogrendszerében, sőt több helyen a „ideiglenes szerződés” és a „határozott időre szóló munkaviszony” kifejezéseket szinonimaként használják. A dán jogban azonban ismerik a határozott időtartamú munkaviszony egy formáját, amire a Højesteret a végzésében „ideiglenes munkaszerződésként” hivatkozik, és jellemzőiként azt említi, hogy rövid időtartamra vonatkozik, gyakran órabér alapján számítják ki a díjazást, és ami a legfontosabb, hogy általában kevésbé kedvező feltételek vonatkoznak rá, mint a többi munkavállalóra.

54. Az európai szociális jogban a vitatott irányelvet kivéve tudtommal nem használják az „ideiglenes” jelzőt a szerződések önálló csoportjának megjelölésére, kivéve az ún. „munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyok” esetében (amelyeket a 91/383 irányelv 1. cikke határoz meg). Ennek a különleges munkaviszonynak az egyik

jellegzetessége (ha nem is jogilag, de ténylegesen) a foglalkoztatás bizonytalansága [26]. Többek között ez is arra késztet, hogy úgy véljem, a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdése második albekezdésének célja annak biztosítása, hogy a rövidebb időszakra kötött szerződéssel rendelkező munkavállalók közvetlenül és egyszerűbben fordulhassanak bírósághoz, azért, mert általában kiszolgáltatottabb helyzetben vannak.

55. A közösségi jogalkotó és a tagállamok ismételt kísérletei a rövid időtartamra szóló szerződések alkalmazásának elkerülésére, valamint arra, hogy felszámolják az adott állás egymást követő ideiglenes szerződésekkel való betöltésének gyakorlatát, jól bizonyítják, hogy a hangzatos elvi nyilatkozatok ellenére a rövid időtartamra szóló szerződéssel rendelkező munkavállalók sokkal kiszolgáltatottabbak és védelemtől megfosztottak, mint a tartós munkaviszonnyal rendelkezők.

56. Véleményem szerint ezért a rövid időtartamra szóló szerződéssel rendelkező személyek alacsonyabb fokú védelme az egyik alapvető kritériuma annak, hogy e munkaviszonyokat úgy tekintsük, mint amely nem tartozik a 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdésében előírt előzetes felszólítási kötelezettség hatálya alá.

57. A 91/533 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének e) pontjában is megtalálható az „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony" kifejezés. A munkavállalóval minimálisan közlendő információk között ez a rendelkezés „a munkaviszony várható időtartamát" említi „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében". Nem lenne meglepő, ha a 91/533 irányelv a védelmet itt is a rövid időtartamú szerződéssel rendelkező munkavállalókra akarta volna korlátozni, amely szerződéseknél hasznosabb a kezdetektől világosan tudni, mikor fognak lejárni. A nemzeti jogalkotó azonban kiterjesztheti ezt a tájékoztatási kötelezettséget az összes korlátozott idejű szerződésre.

58. A foglalkoztatás állandóságának szempontjához kapcsolódik egy szigorúan időbeli tényező is, mivel ésszerűnek tűnik, hogy az olyan munkavállalónak, akinek a szerződése rövid időn belül lejár, ne kelljen további 15 napot várnia arra, hogy jogait bírói úton

26 – Amint Alonso Olea és Casas Baamonde megállapítják, az ilyen „háromoldalú" viszonyok hevenyészettsége „a jog által fizetett ár a magán munkaerőközvetítők elfogadásának elkendőzéséért" (a fent hivatkozott Alonso Olea, M., és Casas Baamonde, M. E., 527. o.).

érvényesíthesse. Összegezve, a cél annak elkerülése, hogy az említett formalitás azt a visszás helyzetet eredményezze, hogy mire a munkavállaló keresetet tudna indítani, addigra szerződése lejár [27].

3. Azon szempontok, amelyek alapján valamely munkaviszony ideiglenesnek (rövid időtartamúnak) minősül

59. Következésképpen a 91/533 irányelvben található „ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony” kifejezés tehát nem vonatkozik bármely határozott idejű szerződésre, csak a rövid időtartamra szólókra.

61. A „rövid időtartamú szerződés” ugyanakkor nem egyértelműbb, mint az „ideiglenes szerződés”. Amint azt az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések végén is jelezték, szükséges tehát olyan szabályokat keresni, amelyek lehetővé teszik e kifejezés pontosabb körülhatárolását.

62. Véleményem szerint az előzetes döntéshozatali eljárás során benyújtott észrevételekben javasolt megoldások egyike sem teljes mértékben kielégítő.

60. Ez a következtetés nem összeegyeztethetetlen a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, hiszen a Bíróság egyszer korábban már használta az „ideiglenes jelleggel betöltött állás” és a „rövid időtartamú foglalkoztatás” kifejezéseket egy két és fél hónapig tartó munkaviszonnyal kapcsolatban [28]. E terminológia használatát valószínűleg az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés szövegezése tette szükségessé, mindenesetre ez mutat némi belső következetességet a javasolt értelmezéssel.

63. Az alapeljárás alperese szerint a 91/533 irányelv dán változatával összhangban ideiglenes munkavállaló az, akit a határozatlan időtartamra alkalmazott munkavállalók munkafeltételeinél lényegesen kedvezőtlenebb feltételekkel, rövid időtartamra alkalmaznak. Ez a megközelítés megfelel a fent kifejtett szempontoknak, de véleményem szerint új értelmezési problémát teremt, hiszen esetről esetre kell vizsgálni, hogy a megállapított munkafeltételek elég előnyösek-e az előzetes felszólítási kötelezettség tiszteletben tartásához.

27 – Ugyanezt a célt szolgálja az irányelv 3. cikkének (3) bekezdése, amely előírja, hogy ha a munkaviszony a munka megkezdésétől számított két hónapon belül megszűnik, a munkavállalót legkésőbb ezen időszak végére tájékoztatni kell a szerződésre vonatkozó információkról.

28 – A C-413/01. sz. Ninni-Orasche-ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-13187. o.) 18. és 25. pontja. Az ugyanebben az ügyben 2003. február 27-én előterjesztett indítványában Geelhoed főtanácsnok is használta az „ideiglenes munkavállaló” kifejezést (52. pont).

64. Az olasz kormány azt javasolja, hogy a kérdéses kifejezést a 91/533 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése fényében kell vizsgálni, ami lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy ne alkalmazzák az említett rendelkezést olyan munkaszerződésre vagy munkaviszonyra, a) amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, és/vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát; vagy b) amely alkalmi és/vagy sajátos természetű, feltéve, hogy ezekben az esetekben objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák. Ez az értelmezés nem veszi kellően figyelembe a közösségi norma szerzőinek akaratát, ami szerint a tagállamoknak meg kell adni azt a lehetőséget, hogy bizonyos munkaviszonyokat kizárjanak a 91/533 irányelv (az 1. cikk (2) bekezdésében említett esetek) hatálya alól, és mentesítsék minden alaki követelmény alól a szerződések egy másik fajtáját, az úgynevezett „ideiglenes" szerződéseket (a külföldön munkát végzők és a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozók szerződésein túl). Logikátlan volna ugyanis mentesíteni a noha hosszú távra (akár határozatlan időre) szóló szerződéssel rendelkező, azonban hetente nyolc óránál kevesebbet dolgozó munkavállalót a bírósághoz fordulást megelőző felszólítás kötelezettsége alól.

65. Alternatív megoldásként meg lehetne határozni azt az időtartamot, amelynek meg nem haladása esetén a szerződés „ideiglenesnek" minősül a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdése értelmében, a jelen indítvány V. címének C. pontja alatt szereplő érveknek megfelelő időtartam alapján. Megfelelő lenne például az „ideiglenesnek" minősülő munkaviszony korlátjául egy évet megszabni, olyan értelemben, hogy a rövidebb ideig alkalmazott munkavállaló esetében fennáll annak a kockázata, hogy bírósági védelmet igénylő probléma felmerülése esetén, amennyiben „türelmi időt" kell biztosítania a munkaadójának, a szerződésének időtartama alatt nem is tudna bírósághoz fordulni. Hasonlóképpen, a tizenkét hónapnál rövidebb idejű szerződéssel rendelkező személyek is általában bizonytalanabb helyzetben vannak, mint aki *rebus sic stantibus*, hosszabb ideig marad a munkáltatónál.

66. Véleményem szerint nem a Bíróság feladata kitölteni ezt a joghézagot. Valójában nagyon ritka, hogy a Bíróság a jogalkotó helyett határozzon meg kötelező határidőket. Történt ilyen a Grundig Italiana-ügyben hozott ítéletben [29], amit kritizáltam a Recheio – Cash & Carry-ügyben 2003. december 11-én előterjesztett indítványban [30], mivel a Bíróságnak értelmeznie kell a közösségi jogot és pontos iránymutatásokkal kell ellátnia a nemzeti bíróságokat annak alkalmazásában, azonban „a Bíróság semmiféle felhatalmazást nem kapott e végső ítélkezési műveletbe történő beavatkozásra, mivel ezzel megsértené az említett bíróságok közötti együttműködés alapelveit, amely együttműködés az egymás hatáskörével szembeni szigorú tiszteletet követel meg. Valójában az ilyen jellegű döntésekkel a Bíróság ugyanúgy jár el, mint a közvetlen keresetek elbírálásakor, a Szerződés határait túllépő teljes joghatóságot tulajdonítva magának; ez pedig súlyosan sérti a nemzeti bíróságnak az alapügyben szereplő jogvita megoldására vonatkozó önálló hatáskörét" (35. pont).

29 – A C-255/00. sz. ügyben 2002. szeptember 24-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-8003. o.).

30 – A C-30/02. sz. ügyben 2004. június 17-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-6051. o.).

67. Ha a közösségi jogalkotó nem nyilatkozik, a nemzeti hatóságoknak kell esetről esetre kijelölni a határokat, figyelembe véve az érintett ágazatban szokásosan alkalmazott határidőket és a szerződés jellemzőit.

68. R. Andersen kiemelte az észrevételeiben, hogy a szóban forgó kollektív szerződéseket a munkanélküliek megsegítésére szolgáló program keretében kötötték, amire az aktív szociálpolitikai intézkedésekről szóló törvény (Lov om aktiv socialpolitik) vonatkozik. E törvény keretein belül a szakmai újrabeilleszkedési szerződések csak olyan feladatokra irányulhatnak, amiket nem lehet rendes munkaszerződés keretében teljesíteni. Az alapeljárás felperese a szerződések jellegének ezen eltérésből arra következtet, hogy a szakmai újrabeilleszkedési szerződés természeténél fogva ideiglenes. A jelen esetben a Højesteretnek kell megvizsgálnia az Andersen és a Skælskør községi önkormányzat közötti munkaviszony sajátosságait, a Bíróság csupán felhívhatja a figyelmet erre a körülményre.

69. A kérdést előterjesztő bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy tényállásának értékelése során a munkavállaló fogalmának közösségi értelmezésére vonatkozó számos ítéletet figyelembe kell vennie. Az összes ítélet a személyek szabad mozgásával összefüggésben született, de rendkívül hasznosak az európai szociális jog értelmezéséhez is.

70. Egyrészről meg kell említeni a Lawrie-Blum és a Bernini ügyekben hozott ítéleteket [31], amelyekben a Bíróság kimondta, hogy a szakmai képzés keretében gyakorlatot teljesítő személy munkavállalónak minősül, amennyiben a fizetett tevékenység keretében valós és eredményes tevékenységet végez, és ezt a következtetést nem gyengíti az sem, hogy a szóban forgó gyakornok teljesítménye gyengébb, hogy hetente csak kevesebb órát dolgozik, illetve kevesebb fizetést kap. A Bíróság szerint az azonban szükséges, hogy az érintett megfelelő időtartamú képzésben vegyen részt ahhoz, hogy hozzászokjon a munkához.

71. Másrészről, meg kell említeni a Bettray-ítéletet (noha az eljárás tárgya nem teljesen egyezik a jelenlegiével) [32] is. A szociális foglalkoztatásról szóló holland törvény speciális alkalmazási rendszerével kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy az említett törvény alapján végzett munka nem minősül valódi és hatékony gazdasági tevékenységnek, mivel csupán az azt végző személyek rehabilitálását és újbóli beilleszkedését szolgálta, és az egyes személyek fizikai és mentális képességeire szabott fizetett munka célja az volt, hogy ezek a személyek előbb-utóbb visszanyerjék képességüket a hagyományos munka végzésére vagy normális életvitel folytatására.

31 – A 66/85. sz. Lawrie-Blum-ügyben 1986. július 3-án (EBHT 1986., 2121. o.), és a C-3/90. sz. Bernini-ügyben 1992. február 26-án (EBHT 1992., I-1071. o.) hozott ítéletek.

32 – A 344/87. sz. Bettray-ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet (EBHT 1989., 1621. o.).

VI – Végkövetkeztetések

72. Az előzőekben kifejtett megfontolások fényében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Højesteret által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

„1) A munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv 8. cikkének (1) bekezdése a tagállamokra bízza annak lehetőségét, hogy az ezen irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba történő átültetését biztosító kollektív szerződés hatályát kiterjesszék olyan személyre, aki nem tagja az említett kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem.

2) A 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő »a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók« kifejezés nem értelmezhető úgy, hogy a munkaadó előzetes felszólítását előíró kollektív szerződés rendelkezései nem vonatkoznak arra a személyre, aki nem tagja az említett kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem.

3) A 91/533 irányelv 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő »ideiglenes munkaszerződés« és »ideiglenes munkaviszony« kifejezések nem vonatkoznak a korlátozott időtartamú munkaviszony minden formájára, hanem csak a rövid időtartamúakra. A szóban forgó tevékenységi ágazatban szokásos szerződések időtartamát, valamint a szerződés jellemzőit és jellegét kell vizsgálni annak eldöntéséhez, hogy mely munkaviszony tekinthető »ideiglenesnek«.”