A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2010. június 24. *

A C-98/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale di Trani (Olaszország) a Bírósághoz 2009. március 6-án érkezett, 2008. június 9-i határozatával terjesztett elő az előtte

Francesca Sorge

és

a **Poste Italiane SpA**

között folyamatban lévő eljárásban,

* Az eljárás nyelve: olasz.

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (előadó) és L. Bay Larsen bírák,

főtanácsnok: N. Jääskinen,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. március 4-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– F. Sorge képviseletében V. Martire és V. De Michele avvocati,

– a Poste Italiane SpA képviseletében R. Pessi, L. Fiorillo és A. Maresca avvocati,

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: P. Gentili avvocato dello Stato,

– a holland kormány képviseletében C. M. Wissels és M. Noort, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és C. Cattabriga, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. április 22-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 8. szakasza 3. pontjának az értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet az F. Sorge és munkáltatója, a Poste Italiane SpA (a továbbiakban: Poste Italiane) közötti jogvita keretében nyújtották be, amelynek tárgya azon, az érdekelt személy munkaszerződésének határozott időtartamára vonatkozó kikötés jogszerűsége, amely nem tünteti fel a helyettesített munkavállaló nevét vagy az ez utóbbi távollétének okát.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 Az 1999/70 irányelv az EK 139. cikk (2) bekezdésén alapul, és célja, 1. cikke értelmében, „a […] keretmegállapodás végrehajtása".

4 Az említett irányelv (3) preambulumbekezdése értelmében:

– „A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy »a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat e feltételek közelítéséből ered, miközben a fejlődést fenntartják, különös tekintettel a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás olyan formáira, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkaerőkölcsönzés és az idénymunka«".

5 A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése ekként rendelkezik:

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

6 Az említett preambulum harmadik bekezdésének értelmében a keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg többek között azzal, hogy általános kereteket határoz meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.

7 A keretmegállapodásban szereplő általános szempontok 7. pontja ekként rendelkezik:

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

8 A keretmegállapodás 2. szakasza előírja:

„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."

9 E 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 [helyesen: munkaszerződés vagy a munkaviszony] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

2. »összehasonlítható állandó munkavállaló [helyesen: összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott 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 [helyesen: összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló], ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik."

10 Az említett keretmegállapodás 5. szakasza kimondja:

„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.”

11 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.

[…]”

A nemzeti szabályozás

A hatályon kívül helyezett szabályozás

12 A határozott idejű munkaszerződésekről szóló, 1962. április 18-i 230. sz. törvény (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, a GURI 1962. május 17-i 125. száma; a továbbiakban: 230/1962 törvény) 1. cikke ekként rendelkezett:

„A munkaszerződés az alábbiakban felsorolt kivételek sérelme nélkül határozatlan időre szóló szerződésnek minősül:

A szerződésben határozott időtartam kiköthető:

[…]

b) ha a felvételre munkahelyük megtartására jogosult távollévő munkavállalók helyettesítése céljából kerül sor, feltéve, hogy a határozott idejű munkaszerződésben feltüntetik a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát;

[…]

A határozott időtartam kikötése semmis, ha írásban nem rögzítik.

A munkáltatónak az irat egy másolatát meg kell küldenie a munkavállaló részére.

[…]”.

Az alapügyben alkalmazandó szabályozás

13 Az Olaszországnak az Európai Közösségekhez való tartozásából eredő kötelezettségek teljesítésére vonatkozó rendelkezésekről szóló, 2000. december 29-i 422. sz. törvény – 2000. évi közösségi törvény (legge n. 422, disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000, a GURI 2001. január 20-i 16. számának rendes melléklete) alapján elfogadott, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 2001. szeptember 6-i 368. sz. törvényerejű rendelet (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES, a GURI 2001. október 9-i 235. száma, 4. o.; a továbbiakban: 368/2001 törvényerejű rendelet) 11. cikke 2001. október 24-i hatállyal hatályon kívül helyezte a 230/1962 törvényt.

14 E törvényerejű rendelet 1. cikke ekként rendelkezik:

„(1) A munkavállaló munkaszerződésében határozott időtartam technikai, termelési, szervezeti vagy a munkavállalók helyettesítésével összefüggő okokból köthető ki.

(2) A határozott időtartam kikötése semmis, ha azt közvetlenül vagy közvetetten írásban nem rögzítik az (1) bekezdésben meghatározott okok feltüntetésével.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy F. Sorge a 2004. szeptember 29-én megkötött, határozott időre szóló munkaszerződésének értelmében került a Poste Italiane alkalmazásába. Ezen felvételre a szerződés megfogalmazása szerint a „»Puglia–Basilicata« kézbesítő központ 2004. október 1. és 2005. január 15. közötti időszakban távollevő alkalmazottja helyettesítésével kapcsolatos különleges igényekkel összefüggő helyettesítési okokból kifolyólag” került sor.

16 2008. február 18-án F. Sorge keresetet indított a Poste Italianéval szemben, melyben annak megállapítását kérte a bíróságtól, hogy jogellenes a határozott időtartam kikötése az említett szerződésben, lévén, hogy abban nem került kifejezetten feltüntetésre a helyettesített munkavállaló neve, továbbá a helyettesítés oka.

17 A Poste Italiane vitatja, hogy kötelezettsége lenne ezen adatok feltüntetése, és arra hivatkozik, hogy a 230/1962 törvény 1. cikke (2) bekezdésének b) pontját a 368/2001 törvényerejű rendelet 11. cikkének (1) bekezdése hatályon kívül helyezte.

18 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az alapügy tárgyát képező szerződés tekintetében az 1999/70 irányelvet átültető 368/2001 törvényerejű rendelet az irányadó. Ez hatályon kívül helyezte a 230/1962 törvényt, így annak módosításait is, beleértve 1. cikke (2) bekezdésének b) pontját.

19 Ebből az következik, hogy valamely munkavállaló helyettesítése tekintetében immár a 368/2001 törvényerejű rendelet 1. cikkének (1) bekezdése az irányadó, amely mindössze lehetővé teszi, hogy „munkavállalók helyettesítése […] okából a munkszerződést határozott időre kössék", annak előírása nélkül, hogy e szerződésben szerepeljen a helyettesített munkavállaló neve és helyettesítésének oka. Egy ilyen módosítás a munkavállalóknak nyújtott védelem csökkentését valósítja meg.

20 Ilyen körülmények között a Tribunale di Trani úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából:

„1) Az 1999/70[…] irányelvben foglalt keretmegállapodás 8. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan belső szabályozás (mint a 368/2001 törvényerejű rendelet 1. és 11. cikkében szereplő), amely az […] 1999/70[…] irányelv végrehajtása keretében hatályon kívül helyezte a 230/1962 törvény 1. cikke (2) bekezdésének b) pontját, amelynek értelmében »a munkaszerződésben […] határozott időtartam« akkor volt »kiköthető«, ha a »felvételre munkahelyük

megtartására jogosult távollévő munkavállalók helyettesítése céljából került sor, feltéve, hogy a határozott idejű munkaszerződésben feltültetik a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát«, és azt olyan rendelkezéssel váltotta fel, amely a fenti adatok feltüntetésének e kötelezettségét nem írja elő?

2) Az előző kérdésre adandó igenlő válasz esetén, a nemzeti bíróságnak kötelessége-e, hogy eltekintsen a közösségi joggal ellentétes nemzeti jogszabály alkalmazásától?"

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

21 A Poste Italiane az előterjesztett kérdések relevanciájának hiányára, következésképpen pedig azok elfogadhatatlanságára hivatkozik.

22 Az első kérdéssel kapcsolatban a Poste Italiane úgy véli, hogy az a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítéletben [EBHT 2009., I-3071. o.] foglalt egyik válasz tárgyát képezte. Ezen ítéletből az következik, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság feladatává teszi, hogy gondoskodjék annak független módon történő vizsgálatáról, hogy a belső jog megfelel-e a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjában kimondott elveknek.

23 A második kérdéssel kapcsolatban és a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 208–212. pontja alapján a Poste Italiane úgy véli, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet egyetlen rendelkezése sem vezetett az érdekelt munkavállalók tekintetében alkalmazandó szabályok kedvezőtlen alakulásához. A Bíróság a maga részéről elutasította azt az álláspontot, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja közvetlen hatállyal bírhatna. Következésképpen a nemzeti bíróság nem

tekinthet el a nemzeti szabályok alkalmazásától, még ha azok ellentétesek is az Unió jogával, mindössze e jog rendelkezéseivel összhangban kell értelmeznie azokat.

24 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatának értelmében a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti, az EK 234. cikkben foglalt együttműködés keretei között kizárólag a jogvitában eljáró, az alapügy tényállásáról egyedül közvetlen ismeretekkel rendelkező és a meghozandó bírói döntésért felelősséget vállaló nemzeti bíróságokra tartozik, hogy az ügy sajátos körülményeire figyelemmel mérlegeljék az előzetes döntésnek az ítélethozatalhoz való szükségességét, valamint a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések az uniós jog értelmezését vetik fel, a Bíróság főszabályként köteles határozatot hozni (lásd különösen a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9981. o.] 34. és 35. pontját; a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] 41. pontját, valamint a C-364/07. sz., Vassilakis és társai ügyben 2008. június 12-én hozott végzés 42. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

25 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az arra irányuló kérdések, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszával ellentétes-e a 368/2001 törvényerejű rendelethez hasonló nemzeti szabályozás, és ilyen esetben milyen következményei lehetnek ezen összeegyeztethetetlenségnek, nem olyanok, hogy ne függnének össze az alapjogvita tárgyával, és az uniós jog értelmezésére vonatkoznak.

26 E megfontolások fényében az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell tekinteni.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

27 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellenétes a 368/2001 törvényerejű rendelethez hasonló nemzeti szabályozás, amely az 1999/70 irányelvnek és a keretmegállapodásnak a belső jogba történő átültetése alkalmával eltörölte a munkáltató azon kötelezettségét, hogy távollevő munkavállalók helyettesítésének céljából kötött, határozott időre szóló munkaszerződésben feltüntesse e munkavállalók nevét és helyettesítésük okát.

28 Az említett bíróság álláspontja szerint a 368/2001 törvényerejű rendelet a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja szerinti „csökkentését" valósítja meg, mivel a munkavállaló a szerződés aláírása során többé nem követelheti meg, hogy bocsássanak a rendelkezésére bizonyos információkat, amelyek korábban kötelezőek voltak, és amelyek lehetővé tették a számára, hogy előzetesen megítélje a szerződés alapjának komoly és tényleges voltát, hogy teljes körűen tájékoztassák, végül pedig hogy mérlegelje a jogorvoslat igénybevételének lehetőségét.

29 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában történő állásfoglalás céljából elsőként azt kell megvizsgálni, hogy egy első, határozott időre szóló szerződés megkötése a keretmegállapodás hatálya alá tartozik-e, másodszor pedig azt, hogy az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás átültetése érdekében alkotott 368/2001 törvényerejű rendelettel a nemzeti szabályozásba bevezetett módosítás egyrészt mennyiben tekinthető úgy, hogy e megállapodás „végrehajtásával" függ össze, másrészt pedig, hogy érinthetik-e a munkavállalóknak a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja értelmében nyújtott „védelem általános szintjét" (lásd a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 130. pontját).

A keretmegállapodás hatályáról

30 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 (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 114. pontja).

31 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 munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése” (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 115. pontja).

32 Végezetül a keretmegállapodás 8. szakasza előírja, hogy e megállapodás tagállamok vagy szociális partnerek általi végrehajtása nem jelenthet „jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének” a megállapodás tárgykörében történő „csökkentésére”.

33 Tehát mind az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljából, mind azok releváns rendelkezéseinek szövegéből egyértelműen az következik, hogy ellentétben azzal, amit lényegében az olasz kormány állít, e megállapodás tárgyköre nem korlátozódik azokra a munkavállalókra, akik egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötöttek, hanem éppen ellenkezőleg, a megállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében, mindez függetlenül az e munkavállalók által kötött határozott idejű szerződések számától (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 116. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Továbbá a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik egyrészt, hogy céljaira tekintettel a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját nem lehet megszorítóan értelmezni (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 113. pontja), másrészt, 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 (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 120. pontja).

35 A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy az említett 8. szakasz 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 (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 121. pontja).

A keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának értelmezéséről

36 Elöljáróban pontosítani kell, hogy mivel a nemzeti jog értelmezése kizárólag a nemzeti bíróságok feladata, ez utóbbiaknak kell az egyes nemzeti rendelkezések által biztosított védelmi szintek összehasonlításával megállapítaniuk, hogy az előzetesen már meglévő, a 230/1962 törvényből következő nemzeti jognak a 368/2001 törvényerejű rendelettel bevezetett, fent említett módosításai mennyiben eredményezték a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalóknak nyújtott védelem csökkentését.

37 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 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 egyrészt mennyiben tekinthetők úgy, hogy e megállapodás „végrehajtásával" függenek össze, másrészt pedig érinthetik-e a munkavállalóknak a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja értelmében nyújtott „védelem általános szintjét" (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 130. pontja).

38 Ami először is a keretmegállapodás végrehajtását illeti, meg kell állapítani, hogy a 368/2001 törvényerejű rendeletnek maga a tárgya az 1999/70 irányelv átültetése, és az a 2000. december 29-i 422. sz. törvény végrehajtásának céljából került elfogadásra.

39 Nem zárható ki tehát, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelettel a korábbi belső jogrendbe bevezetett módosítások összefüggenek a keretmegállapodás végrehajtásával, mivel – az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint – a határozott időre alkalmazott munkavállalókra az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás elfogadásának idején a 230/1962 törvény védintézkedései függetlenül attól a ténytől vonatkoztak, hogy az említett törvényerejű rendelet 1. cikkének tartalma nem a keretmegállapodás egy kifejezett rendelkezésére vonatkozik.

40 Ennek értékeléséhez a kérdést előterjesztő bíróság feladata lesz annak vizsgálata, hogy a munkáltató azon kötelezettségének eltörlése, hogy a távollevő munkavállalók helyettesítésének céljából kötött, határozott időre szóló munkaszerződésben feltüntesse e munkavállalók nevét és helyettesítésük okát, a határozott időre szóló munkaszerződések jogi rendszerének a nemzeti jogalkotó azon szándékából eredő módosítását valósítja-e meg, hogy e területen fennálló új egyensúlyt hozzon létre a munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatban, figyelemmel a keretmegállapodásban foglalt új biztosítékokra, vagy egy egyértelműen meghatározható és ettől eltérő célból ered.

A nemzeti bíróságnak főként azt a kérdést kell megvizsgálnia, hogy a 230/1962 törvényben előírt követelmény eltörlését lehet-e úgy tekinteni, hogy az a 368/2001 törvényerejű rendelettel a keretmegállapodás végrehajtása céljából bevezetett, a munkavállalók védelmét szolgáló normák – munkáltatókat terhelő kötöttségek rugalmasabbá tételének céljával történő –kiegyenlítésének szándékából következik.

41 Ugyanakkor az már megállapítható, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem következik, hogy a nemzeti jogalkotó az alapügy tárgyát képező módosítások bevezetésével a keretmegállapodás végrehajtásától eltérő célt kívánt volna követni, aminek vizsgálata mindazonáltal szintén a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

42 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 (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 140. pontja, valamint a C-519/08. sz. Koukou-ügyben 2009. április 24-én hozott végzés 119. pontja).

43 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a korábbi nemzeti jogba a 368/2001 törvényerejű rendelettel bevezetett módosítások nem érintenek minden, határozott idejű szerződést kötő munkavállalót, csupán azokat, akik egy másik munkavállaló helyettesítésének céljából kötöttek ilyen szerződést, mivel az ilyen szerződések alkalmazásának a lehetősége egyike az említett törvényerejű rendelet 1. cikke (1) bekezdésében foglalt lehetőségeknek.

44 Amennyiben e 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 átfogóan érintse.

45 Meg kell állapítani továbbá, hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet 1. cikke (2) bekezdésének értelmében a határozott időre szóló szerződést írásba kell foglalni, és abban fel kell tüntetni e szerződés alkalmazásának okait. Ennek hiányában a szerződés határozott időtartamának kikötése semmis. A 230/1962 törvény mindössze azt írta elő, hogy a szerződés időtartamát írásban fel kell tüntetni, e szerződés megkötése objektív indokának feltüntetése nélkül, kivéve valamely munkavállaló helyettesítésének esetét.

46 Végezetül, amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 54. pontjában, az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás módosítását azon további biztosítékok összességének fényében kell vizsgálni, amelyeket ugyanezen szabályozás a határozott idejű munkaszerződést kötő munkavállalók védelme céljából előír, mint amilyenek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására szolgáló és az ilyen szerződéseket kötő munkavállalókkal szemben gyakorolt hátrányos megkülönböztetés tilalmára irányuló intézkedések.

47 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy valamely nemzeti szabályozásnak az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló módosításai nem tekinthetők a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintje keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontja szerinti csökkentésének, amennyiben e módosítások a határozott időre alkalmazott munkavállalók egy szűk kategóriájára vonatkoznak, vagy e módosításokat kiegyenlíti más biztosítékok vagy védintézkedések elfogadása, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

48 Következésképpen az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely eltörölte a munkáltató azon kötelezettségét, hogy a távollevő munkavállalók helyettesítésének céljából kötött, határozott időre szóló munkaszerződésekben feltüntesse e munkavállalók nevét és helyettesítésük okát, és mindössze azt írja elő, hogy az ilyen, határozott időre szóló szerződéseket írásba kell foglalni, és azokban fel kell tüntetni e szerződések alkalmazásának okait, amennyiben ezen új körülményeket kiegyenlíti más biztosítékok vagy védintézkedések elfogadása, vagy ezek az új körülmények a határozott időre szóló munkaszerződést kötő munkavállalóknak csak egy behatárolt kategóriájára vonatkoznak, aminek vizsgálata az említett, kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A második kérdésről

49 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az uniós jog értelmében el kell-e tekintenie a 368/2001 törvényerejű rendelethez hasonló nemzeti jogszabály alkalmazásától abban az esetben, ha e szabályozás nem egyeztethető össze a keretmegállapodás rendelkezéseivel, és hogy igenlő válasz esetén a 230/1962 törvény 1. cikkét kell-e alkalmaznia.

50 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja nem felel meg a közvetlen hatály kifejtéséhez szükséges feltételeknek. E szakasz ugyanis egyrészt csupán e megállapodásnak a tagállamok és/vagy szociális partnerek általi „végrehajtására" irányul, akiknek a feladata a keretmegállapodásnak a belső jogba való átültetése, megtiltva ez utóbbiak számára, hogy ezen átültetés során a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentését az említett keretmegállapodás végrehajtásának szükségességével igazolják. Másrészt az említett szakasz, arra szorítkozván, hogy – saját megfogalmazása szerint – megtiltja „a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének [e megállapodás] tárgykörében történő csökkentését", azt is magában foglalja,

hogy csak olyan bizonyos mértékű csökkentés tartozhat a hatálya alá, amely a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészét átfogóan érintheti. Márpedig a magánszemélyek egy ilyen tilalomból nem tudnak olyan jogot levezetni, amelynek tartalma kellően egyértelmű, pontos és feltétlen (a fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 209–211. pontja és a fent hivatkozott Koukou-ügyben hozott végzés 128. pontja).

51 A tagállami bíróságok ugyanakkor kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó keretmegállapodás eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját, következésképpen meg kell felelniük az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének. Az összhangban álló értelmezésre vonatkozó ezen kötelezettség a nemzeti jog minden olyan rendelkezésére vonatkozik, amelyet akár az adott keretmegállapodás előtt, akár azt követően fogadtak el (lásd analógia útján a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 108. pontját és a C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.] 48. pontját).

52 Az általános jogelvek, különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma természetesen korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a nemzeti jog irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor a keretmegállapodás tartalmát figyelembe kell vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (lásd analógia útján a fent hivatkozott Adeneler és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 110. pontját).

53 Az 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 abban elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó keretmegállapodás teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (lásd analógia útján a fent hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 111. pontját).

54 Továbbá, amint azt a főtanácsnok indítványának 68. pontjában megállapította, az összhangban álló értelmezés említett elve semmiképpen sem vezethet a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita tekintetében olyan nemzeti szabályok alkalmazhatóvá tételéhez, melyek – úgy tárgyi, mint időbeli hatályukat tekintve – alakilag érvénytelenek és nem irányadóak.

55 Következésképpen a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy mivel a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja nem bír közvetlen hatállyal, a kérdést előterjesztő bíróság feladata az, hogy amennyiben arra a következtetésre jutna, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti jogszabály nem egyeztethető össze az uniós joggal, ne tekintsen el annak alkalmazásától, hanem azt a lehető legteljesebb mértékben az 1999/70 irányelvnek és a keretmegállapodás által követett céloknak megfelelően értelmezze.

A költségekről

56 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 (negyedik 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 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontját akként

kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely eltörölte a munkáltató azon kötelezettségét, hogy a távollevő munkavállalók helyettesítésének céljából kötött, határozott időre szóló munkaszerződésekben feltüntesse e munkavállalók nevét és helyettesítésük okát, és amely mindössze azt írja elő, hogy az ilyen, határozott időre szóló szerződéseket írásba kell foglalni, és azokban fel kell tüntetni e szerződések alkalmazásának okait, amennyiben ezen új körülményeket kiegyenlíti más biztosítékok vagy védintézkedések elfogadása, vagy ezek az új körülmények a határozott időre szóló munkaszerződést kötő munkavállalóknak csak egy szűk kategóriájára vonatkoznak, aminek vizsgálata az említett, kérdést előterjesztő bíróság feladata.

2) **Mivel e keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja nem bír közvetlen hatállyal, a kérdést előterjesztő bíróság feladata az, hogy amennyiben arra a következtetésre jutna, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti jogszabály nem egyeztethető össze az uniós joggal, ne tekintsen el annak alkalmazásától, hanem azt a lehető legteljesebb mértékben az 1999/70 irányelvnek és az említett keretmegállapodás által követett céloknak megfelelően értelmezze.**

Aláírások