



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nyolcadik tanács)

2014. március 13.\*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — 1999/70/EK irányelv — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 4. szakasz — A »munkafeltételek« fogalma — Határozott időre szóló szerződés felmondási ideje — Határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal való bánásmódhoz képest eltérő bánásmód”

A C-38/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Sąd Rejonowy w Białymstoku (Lengyelország) a Bírósághoz 2013. január 25-én érkezett, 2013. január 14-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Małgorzata Nierodzik**

és

a **Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nyolcadik tanács),

tagjai: C. G. Fernlund tanácselnök, A. Ó Caoimh (előadó) és C. Toader bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. Owsiany-Hornung és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

\* Az eljárás nyelve: lengyel.

## 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.) 1. cikkének, valamint az annak mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. és 4. szakaszának az értelmezésére irányul.
- 2 Jelen kérelem az M. Nierodzik ápoló asszisztens és korábbi munkáltatója, a Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (choroszcz-i Dr. Stanisław Deresz önálló pszichiátriai közklinika, a továbbiakban: Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej) között az M. Nierodzik határozott időre szóló munkaszerződésének felmondása tárgyában folyamatban lévő eljárásban került előterjesztésre.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 Az EK 139. cikk (2) bekezdésén alapuló 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdéséből kitűnik, hogy a keretmegállapodást aláíró felek egy ilyen megállapodás megkötésével javítani kívántak a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a hátrányos megkülönböztetés tilalma érvényesülésének biztosításával, és ki kívánták alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.
- 4 Az irányelv 1. cikke szerint ezen irányelv célja „a mellékletben szereplő [...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 5 A keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdése az alábbiak szerint került megfogalmazásra:  
„Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel [helyesen: hátrányos megkülönböztetéssel] szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.”
- 6 A keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében annak célja „a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés [helyesen: munkaviszony] minőségét”.
- 7 A keretmegállapodás „Hatály” című 2. szakaszának 1. pontjában a következőképpen rendelkezik:  
„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”

8 A keretmegállapodás „Meghatározások” című 3. szakasza az alábbiak szerint rendelkezik:

- „1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített, határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amelynek] 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 munkavisztonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

9 A keretmegállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakaszának 1. pontja a következőképpen rendelkezik:

„A foglalkoztatási feltételek [helyesen: munkafeltételek] szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: objektív okokkal] igazolható.”

#### *A lengyel jog*

10 A Bíróság rendelkezésére álló iratból kitűnik, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 1974. június 26-i törvény (Ustawa – Kodeks pracy; Dz. U. 1998, 21. szám, 94. alszám, a továbbiakban: munka törvénykönyve) 32. cikkének (1) bekezdése értelmében a próbaidőre kötött vagy határozatlan időre szóló munkaszerződést a felmondási idő megtartásával bármelyik fél megszüntetheti. A munka törvénykönyve 32. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkaszerződés a felmondási idő elteltével szűnik meg.

11 E törvénykönyv 33. cikke, amely a határozott időre szóló szerződések felmondási idejére vonatkozik, az alábbiak szerint rendelkezik:

„Hat hónapnál hosszabb időtartamú munkaszerződés megkötése esetén a felek megállapodhatnak abban, hogy a szerződés kéthetes felmondási idő megtartásával a megszűnés kikötött időpontja előtt is felmondható.”

12 Az említett törvénykönyv 36. cikkének (1) bekezdése értelmében „a határozatlan időre szóló munkaszerződésre vonatkozó felmondási idő az érintett munkáltatónál töltött szolgálati időtől függ, ekképpen az:

- 1) két hét, ha a munkavállaló 6 hónapnál kevesebb ideig állt alkalmazásban,
- 2) egy hónap, ha a munkavállaló legalább 6 hónapig állt alkalmazásban,
- 3) három hónap, ha a munkavállaló legalább 3 évig állt alkalmazásban.”

### Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 13 M. Nierodzik a Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej alkalmazásában állt az 1986. május 12-e és 2010. február 15-e közötti időszakban. A felek között ezen időszak túlnyomó részében határozatlan időre szóló munkaszerződés állt fent. 2010. február 15-én e szerződést közös megegyezéssel megszüntették az alapeljárás felperesének kérelmére, aki előrehozott öregségi nyugdíjat kívánt igénybe venni.
- 14 Ezt követően a Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej a 2010. február 16-tól 2015. február 3-ig tartó időszakra határozott időre szóló, részmunkaidős munkaszerződést kötött M. Nierodzikkal. E szerződés értelmében a Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej kéthetes felmondási idő megtartásával egyoldalúan felmondhatta e szerződést anélkül, hogy azt meg kellett volna indokolnia.
- 15 A Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej 2012. április 3-án közölte M. Nierodzikkal az említett szerződés egyoldalú felmondását, megjelölve számára, hogy a munkaviszony a kéthetes felmondási idő lejártával, 2012. április 21-én szűnik meg.
- 16 Mivel M. Nierodzik úgy vélte, hogy jogellenes volt az, hogy többéves időszakra kötöttek határozott időre szóló munkaszerződést, az a nemzeti jogszabályok megkerülésére irányult, és arra, hogy megfossa őt a határozatlan időre szóló munkaszerződés megkötése esetén őt megillető jogoktól, a Sąd Rejonowy w Białymstoku előtt keresetet indított a Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ellen. Azt kéri, hogy a határozott időre szóló munkaszerződést minősítsék át határozatlan időre szóló szerződéssé, és következésképpen ismerjék el, hogy három hónapos felmondási időt kellett volna számára biztosítani.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy megfelelnek-e a keretmegállapodásnak a nemzeti jogszabályok, ha azok alkalmazása esetén a határozatlan és a határozott időre alkalmazott munkavállalók különböző elbánásban részesülnek. Erre vonatkozóan e bíróság megjegyzi, hogy a munka törvénykönyve 33. cikke értelmében a hat hónapnál hosszabb időtartamú munkaszerződést megkötő felek kéthetes felmondási időt köthetnek abban ki, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződés esetében ez a felmondási idő – e törvénykönyv 36. cikkének (1) bekezdése értelmében – az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függően két héttől három hónapig terjedhet.
- 18 E körülmények között a Sąd Rejonowy w Białymstoku úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az [1999/70 irányelv] 1. cikkét, a keretmegállapodás 1. és 4. szakaszát, valamint a munkaszerződés típusa alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános [uniós] jogi elvét, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében más, a határozott idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók szempontjából kevésbé előnyös szabályokat ír elő a felmondási idő hosszának a meghatározására, mint amelyek a határozatlan idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos felmondási idő hosszának meghatározására vonatkoznak, és ellentétes-e azokkal konkrétan az olyan nemzeti jogi szabályozás (a [munka törvénykönyve] 33. cikke), amely meghatározott, a munkavállaló szolgálati idejétől független, kéthetes felmondási időt ír elő a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében, ha a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függ, és két héttől három hónapig terjedhet (a [munka törvénykönyve] 36. cikkének (1) bekezdése).

### Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 19 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a keretmegállapodásnak az 1999/70 irányelv 1. cikkével és a keretmegállapodás 1. szakaszával, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvével összefüggésben értelmezett 4. szakasza 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet.
- 20 A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja úgy rendelkezik, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók a munkafeltételek szempontjából nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.
- 21 Következésképpen először is meg kell határozni, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés felmondási ideje az említett rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alá tartozik-e.
- 22 E tekintetben előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében a keretmegállapodás egyik célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét. Ugyanígy a keretmegállapodás preambuluma a harmadik bekezdésében kimondja, hogy az „a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a hátrányos megkülönböztetéssel szemben”. Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdése erre vonatkozóan kimondja, hogy a keretmegállapodás célja többek között a határozott idejű munkaviszony minőségének javítása, olyan minimumkövetelmények meghatározása által, amelyek biztosítják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását (a C-444/09. és C-456/09. sz., Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben 2010. december 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-14031. o.] 47. pontja).
- 23 A keretmegállapodásnak – különösen 4. szakaszának – célja az említett elv határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása, annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 37. pontja, valamint a fent hivatkozott Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 48. pontja).
- 24 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a keretmegállapodással elérni kívánt célkitűzésekre tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 38. pontját és a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 114. pontját).
- 25 A Bíróság úgy ítélte meg, hogy annak meghatározásánál, hogy valamely intézkedés az említett szakasz szerinti „munkafeltételek” körébe tartozik-e, a döntő feltétel pontosan a munkaviszony, azaz a munkavállaló és munkáltatója között fennálló viszony (lásd ebben az értelemben a C-361/12. sz. Carratù-ügyben 2013. december 12-én hozott ítélet 35. pontját).



- 26 E tekintetben a Bíróság már megállapította, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „munkafeltételek” fogalma magában foglalja a hároméves szolgálati idő után járó juttatásokat (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 47. pontját, a fent hivatkozott Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 50–58. pontját, valamint a C-273/10. sz. Montoya Medina-ügyben 2011. március 18-án hozott végzés 32–34. pontját) és azt a kártérítést, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie amiatt, hogy határozott időre szóló munkaszerződésében jogellenes feltételt kötött ki (a fent hivatkozott Carratù-ügyben hozott ítélet 38. pontja).
- 27 Jelen esetben meg kell jegyezni, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás a határozott időre szóló munkaszerződés megszüntetésének feltételeire vonatkozik. Márpedig a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alól kizárná e megszüntetési feltételeket, azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljaival – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya.
- 28 Ezenfelül meg kell jegyezni, hogy a „munkafeltételek” fogalma mind a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.), mind a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben (HL L 204., 23. o.) szerepel. Márpedig meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja és a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerint a munkafeltételek magukban foglalják többek között az elbocsátási feltételeket. Ami a keretmegállapodást illeti, az annak 4. szakasza 1. pontja szerinti „munkafeltételek” fogalmának hatálya – analógia útján – hasonló.
- 29 Tekintettel ezekre az elemekre, meg kell állapítani, hogy az e 4. szakasz 1. pontja szerinti „munkafeltételek” fogalma magában foglalja a határozott időre szóló munkaszerződések felmondási idejét.
- 30 Ami az említett 4. szakasz 1. pontjának alkalmazását illeti, először is meg kell vizsgálni, hogy az alapügyben a határozott, illetve a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók helyzete összehasonlítható-e.
- 31 E tekintetben annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e személyeket összehasonlítható helyzetben lévőeknek lehet-e tekinteni (a C-302/11–C-305/11. sz., Valenza és társai egyesített ügyekben 2012. október 18-án hozott ítélet 42. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megállapítása, hogy az alapügy felperese – a Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej által határozott időre szóló munkaszerződés keretében foglalkoztatottként – összehasonlítható helyzetben volt-e az ugyanezen munkáltató által ugyanezen időszakban határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal (lásd analógia útján a fent hivatkozott Valenza és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 43. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 33 Jelen esetben, ha az említett bíróság megállapítja, hogy az alapügy felperese a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókéhoz hasonló vagy azzal azonos munkát végzett, akkor úgy kell tekinteni, hogy a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben volt. E tekintetben az a tény, hogy az említett felperes ezt megelőzően ugyanezt az álláshelyet töltötte be

határozatlan időre szóló munkaszerződés keretében, arra engedhet következtetni, hogy határozott időre alkalmazott munkavállalóként összehasonlítható helyzetben volt a határozatlan időre alkalmazottakkal.

- 34 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy az alapügy felperese munkaszerződésének megszűnése előtti felmondási idő két hét volt, és az szolgálati idejének figyelembevétele nélkül került megállapításra, míg ha M. Nierodzikot határozatlan időre szóló munkaszerződéssel alkalmazták volna, e felmondási időnek – a munkavállaló szolgálati ideje alapján – egy hónapnak kellett volna lennie, ami a kétszerese annak a felmondási időnek, amelyet az alapügy felperese esetében megtartottak. Úgy tűnik, hogy az egyetlen tényező, amely alapján M. Nierodzik helyzetét meg lehet különböztetni a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók helyzetétől, a közte és a munkáltatója között fennálló munkaviszony ideiglenes jellege.
- 35 A fentiekből következően a különböző felmondási idők alkalmazása eltérő bánásmódnak minősül a munkafeltételek tekintetében.
- 36 Másodszor, ami a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti esetleges objektív okok fennállását illeti, a lengyel kormány olyan érveket hoz fel, amelyek a határozott, illetve a határozatlan időre szóló munkaszerződéseket megkülönböztető természetbeli és tárgybeli különbségekre irányulnak. Jelen esetben a két munkaszerződés-típus közötti különbség a munkaviszony hosszában, valamint annak stabilitásában fejeződik ki.
- 37 Márpedig, ami az említett munkaszerződések természetbeli különbségét illeti, e tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy csupán a munkavégzés ideiglenes jellegére való hivatkozás nem minősül objektív oknak (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Valenza és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 52. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 38 A határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között a munkafeltételeket illetően alkalmazott eltérő bánásmódot ugyanis nem igazolhatja az – általános és absztrakt módon – magára a foglalkoztatás időtartamára utaló szempont. Az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás célkitűzéseit lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő az ehhez hasonló eltérő bánásmód igazolásához. Valamely ehhez hasonló szempont alkalmazása – a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, valamint az egyenlő bánásmód előmozdítása helyett, amelyek elérésére mind az 1999/70 irányelv, mind pedig a keretmegállapodás törekszik – a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára kedvezőtlen helyzet állandósítását eredményezné (a C-556/11. sz. Lorenzo Martínez-ügyben 2012. február 9-én hozott végzés 50. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ami a lengyel kormány azon érvét illeti, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés célja, hogy elősegítse a munkaviszony stabilitását, meg kell állapítani, hogy az nem minősülhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti olyan objektív oknak, amely az alapügyben szóban forgó eltérő bánásmódot igazolja.
- 40 A fenti megfontolások összességére tekintettel úgy kell válaszolni a kérdést előterjesztő bíróság kérdésére, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben is szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van.

## A költségekről

- 41 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 (nyolcadik tanács) a következőképpen határozott:

**Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben is szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van.**

Aláírások