



## Határozatok Tára

JULIANE KOKOTT  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2017. december 20.<sup>1</sup>

**C-677/16. sz. ügy**

**Lucía Montero Mateos  
kontra**

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la  
Comunidad Autónoma de Madrid**

(a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid [33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország]  
által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Határozott időre történő alkalmazás – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – A határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elve – A munkavállaló végkielégítésre való jogosultsága a munkaszerződés megszűnése miatt – Helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad) – eltérő bánásmód határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest”

### I. Bevezetés

1. Hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, ha a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaszerződése megszűnéséért végkielégítésként nem igényelhet, vagy legalábbis csak kevesebb pénzbeli juttatást igényelhet annál a munkavállalónál, akinek munkaszerződését a munkáltató objektív okból szünteti meg? Lényegében ez az a jogkérdés, amellyel a Bíróságnak a jelen előzetes döntéshozatali eljárásban foglalkoznia kell. Az érdeklődés középpontjába tehát ismét a határozott időre alkalmazott munkavállalók visszaélésével és hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelme kerül, amely már hosszú ideje az Európai Unió egyik szociális célkitűzését képezi, és amellyel a Bíróság többször foglalkozott.

2. A hátrányos megkülönböztetés problematikájának hátterében a jelen ügyben egy spanyol munkavállaló esete áll, akit egy közintézmény átmenetileg üres szolgálati álláshelyen határozott időre szóló munkaszerződés útján éveken át alkalmazott, mégpedig addig, amíg az álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárás eredménye nem született meg. A spanyol jog szerint a munkavállalót ilyen „helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad)”<sup>2</sup> egyszerű megszűnése esetén semmiféle végkielégítés nem illeti meg, míg az olyan munkavállaló, akinek munkaviszonyát a munkáltatója objektív okból szünteti meg, végkielégítésre jogosult.

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: német.

<sup>2</sup> Spanyolul: contrato de trabajo de interinidad.

3. A 2016-ban kihirdetett Diego Porras ítélet<sup>3</sup> az uniós jog által tiltott hátrányos megkülönböztetésnek tekintette a határozott idejű munkaszerződés megszűnése esetén járó végkielégítés teljes hiányát. A jelen ügy lehetőséget kínál a Bíróság számára korábbi ítélkezési gyakorlatának átgondolására vagy legalábbis finomítására. Ennek során az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elveivel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatának belső koherenciájára is ügyelnie kell majd.

4. Lényegében azonos jogi problémák merülnek fel a Grupo Norte Facility ügyben (C-574/16),<sup>4</sup> amelyben ugyancsak a mai napon ismertetem indítványomat, valamint a folyamatban lévő Rodríguez Otero ügyben (C-212/17) és de Diego Porras ügyben (C-619/17) is. Az ezeken kívül folyamatban lévő Vernaza Ayovi ügy (C-96/17) ugyan szintén helyettesítés céljából létrejött időszakos spanyol munkaszerződéssel (interinidad) kapcsolatban a hátrányos megkülönböztetést illetően felmerülő kérdésekre vonatkozik, azonban egészen más összefüggésben.

## II. Jogi háttér

### A. Az uniós jog

5. A jelen ügy uniós jogi háttérét 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<sup>5</sup> (a továbbiakban: 1999/70 irányelv) képezi. 1. cikke szerint ezen irányelv az 1999. március 18-án három általános iparági szervezet (ESZSZ, UNICE és CEEP) által kötött és az irányelvhez mellékletként csatolt, a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodást (a továbbiakban még: keretmegállapodás) hajtja végre.

6. A határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodás célja összességében „a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elvei[nek] és minimumkövetelményei[nek]” megállapítása és ennek során többek között „a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén[ek javítása] a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával [helyesen: a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával]”.<sup>6</sup> A keretmegállapodás a szociális partnerek azon szándékát juttatja kifejezésre, hogy „általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel [helyesen: hátrányos megkülönböztetéssel] szemben”.<sup>7</sup>

7. Ennek során a keretmegállapodást az a megfontolás vezérli, „hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak”.<sup>8</sup> Ezzel egyidejűleg azonban a keretmegállapodás azt is elismeri, hogy „a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek”.<sup>9</sup> A keretmegállapodás úgy tekint magára, mint amely „hozzájárulást jelent »a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága« közötti egyensúly kialakításához”.<sup>10</sup>

3 2016. szeptember 14-i ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 A Grupo Norte Facility ügy tárgyát csupán a spanyol munkajog másik szerződéstípusa, mégpedig a határozott idejű helyettesítési szerződés („contrato de relevo”) képezi.

5 HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

6 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekkezdése.

7 A keretmegállapodás Preambulumának harmadik bekezdése.

8 A keretmegállapodás Preambulumának második bekezdése; lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 6. pontját is.

9 A keretmegállapodás Általános szempontjainak 8. pontja; lásd a keretmegállapodás Preambulumának második bekezdését is.

10 A keretmegállapodás Preambulumának első bekezdése; lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 3. és 5. pontját is.

8. A keretmegállapodás 1. szakasza a következőképpen határozza meg annak célját:

„E keretmegállapodás célja:

- a) a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;
- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”

9. A keretmegállapodás hatályáról e megállapodás 2. szakaszának 1. pontja 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.”

10. A keretmegállapodás 3. szakaszában a következő „[m]eghatározások” szerepelnek:

„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 [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 a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

11. A keretmegállapodás 4. szakasza „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viseli, és vonatkozó része a következőképpen szól:

„1. A foglalkoztatási feltételek 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 munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: okokkal] igazolható.

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

[...]”

12. Kiegészítő jelleggel a keretmegállapodás 5. szakaszára is utalni kell, amely „[a] visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések[kel]” foglalkozik:

„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 [helyesen: munkaviszonyok] 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) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak [helyesen: b) határozatlan időre szólónak].”

## **B. A nemzeti jog**

13. A spanyol jogból a munkavállalók jogállásáról szóló törvény vitatott munkaszerződés megkötésekor hatályos változatának<sup>11</sup> rendelkezései bírnak jelentőséggel.

### *1. Általános megjegyzések*

14. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (1) bekezdése értelmében munkaszerződés határozatlan vagy határozott időre köthető, minek körében e rendelkezés egyenként felsorolja a határozott idő kikötésének elfogadható indokait.

15. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (6) bekezdése ezenkívül az ideiglenes szerződéssel és a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó következő rendelkezést tartalmazza:

„Az ideiglenes szerződéssel és a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat ugyanolyan jogok illetik meg, mint a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat, a munkaszerződés megszűnésével kapcsolatos egyes szerződéses rendelkezések meghatározott sajátosságainak és a képzési szerződésekkel kapcsolatban a törvényben kifejezetten előírt különös rendelkezések sérelme nélkül. Ha a jellegükre tekintettel szükséges, e jogokat a törvényi, rendeleti rendelkezésekben és a kollektív szerződésekben a ledolgozott idő függvényében arányosan elismerik.

Ha valamely jog vagy foglalkoztatási feltétel jogszabályi rendelkezések vagy a kollektív szerződések értelmében a korábbi szolgálati idejére tekintettel illet meg valamely munkavállalót, annak mértékét azonos feltételek alapján kell megállapítani minden munkavállaló számára, a munkaszerződésük típusára tekintet nélkül.”

<sup>11</sup> A „texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015” (a munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek a 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelettel 2015. október 23-án elfogadott, egységes szerkezetbe foglalt változata; a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.). A spanyol kormány tájékoztatása szerint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény jelen ügyben releváns rendelkezései szó szerint megegyeznek e törvénynek a Grupo Norte Facility ügyben (C-574/16) tárgyalta korábbi változatával.

16. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény „A munkaszerződés megszűnése” címet viselő 49. cikke összefoglaló jelleggel minden olyan körülményt felsorol, amely a munkaviszony megszűnéséhez vezethet. E körülmények közé tartozik egyrészt a szerződésben megállapított idő lejártá vagy a szerződés tárgyát képező munka, illetve szolgáltatás elvégzése miatti megszűnés (a 49. cikk 1. bekezdésének c) pontja), valamint másrészt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében egyenként felsorolt objektív okokból eredő megszűnés (a 49. cikk 1. bekezdésének l) pontja).

17. Ami a munkaszerződésnek az abban megállapított idő lejártá vagy az annak tárgyát képező munka, illetve szolgáltatás elvégzése miatti megszűnését illeti, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad) és a képzési szerződések megszűnésének kivételével a munkavállaló végkielégítésre jogosult, amely szolgálati évenként tizenkét napi munkabér összege arányos részének felel meg.

18. Ami ellenben a munkaszerződés objektív okokból történő megszüntetését illeti, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja úgy rendelkezik, hogy „[a] munkavállaló számára, az [objektív okot közlő] írásbeli értesítéssel egy időben, szolgálati évenként húsznapi munkabérnek megfelelő összegű végkielégítés fizetendő, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetében a hónapok számának megfelelően arányosan kell meghatározni, és amely legfeljebb tizenkét havi bérnek megfelelő összeg”.

## *2. A helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad) munkaszerződés*

19. A helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad) a munkavállalók jogállásáról szóló törvény végrehajtására vonatkozó egyik rendelkezésben – mégpedig a 2720/1998. sz. királyi törvényerejű rendelet<sup>12</sup> 4. cikkében – szabályozott különleges típusú munkaszerződés. E szerződés olyan munkavállaló helyettesítése céljából köthető meg, aki jogszabály, kollektív szerződés vagy egyéni megállapodás alapján jogosult álláshelyének fenntartására. E szerződést ugyanúgy meg lehet kötni az álláshely ideiglenes betöltése céljából, éspedig éppen az ezen álláshely határozatlan idejű betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára.

## **III. A tényállás és az alapeljárás**

20. Lucía Montero Mateos 2007. március 13-án helyettesítésre irányuló határozott idejű munkaszerződést kötött a Madridi Autonóm Község szociális és családpolitikai hivatalának madridi szociális támogatási ügynökségével<sup>13</sup> (Spanyolország) e közintézmény egyik határozatlan időre alkalmazott munkavállalójának helyettesítése céljából. 2008. február 1-jén szerződését egy üres álláshely betöltéséig tartó időszakos (interinidad) munkaszerződéssé alakították át.<sup>14</sup>

21. Munkaszerződésének időtartama alatt L. Montero Mateost a Madridi Autonóm Község „González Bueno” idősek otthonában konyhai kisegítőként foglalkoztatták.

<sup>12</sup> 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (a határozott idejű szerződések terén a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének végrehajtásáról szóló 2720/1998. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 1999. január 8-i 7. száma, 568. o.).

<sup>13</sup> Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (a továbbiakban: Agencia).

<sup>14</sup> Konkrétan a 16332. számú álláshelyről volt szó, amit a munkaszerződésben rögzítettek.

22. A Madridi Autonóm Közösségben a konyhai kisegítő álláshelyek határozatlan idejű betöltésére irányuló kiválasztási eljárás lebonyolítását követően azt az álláshelyet, amelyen L. Montero Mateost addig alkalmazták, egy másik munkavállalónak ítélték oda. Ezt követően 2016. szeptember 30-án az idősek otthona igazgatója közölte L. Montero Mateossal, hogy attól a naptól nem tart tovább igényt a konyhai kisegítői beosztásban végzett munkájára, mivel álláshelyét a kiválasztási eljárás eredménye következtében határozatlan időre más személlyel töltötték be.

23. Munkaszerződésének megszűnése ellen Montero Mateos 2016. október 14-én keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság, a Juzgado de lo Social n<sup>o</sup>33 de Madrid<sup>15</sup> (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság) előtt a Madridi Autonóm Közösség madridi szociális támogatási ügynöksége ellen.

#### IV. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

24. A Bírósághoz 2016. december 29-én érkezett 2016. december 21-i végzésével a Juzgado de lo Social n<sup>o</sup>33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság) az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

Úgy kell-e értelmezni a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját, hogy az üres álláshely betöltése céljából helyettesítésre irányuló, határozott idejű munkaszerződésnek a munkáltató és a munkavállaló általi megkötését megalapozó határidő lejárta miatt megszűnése olyan objektív oknak tekinthető, amely igazolja, hogy a nemzeti jogalkotó ilyen esetben ne írjon elő a szerződés megszűnése miatt végkielégítést, míg az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló esetében, akinek a munkaszerződését objektív okokból szüntették meg, szolgálati évenként húsz napi munkabérnek megfelelő végkielégítést ír elő?

25. A Bíróság előtti előzetes döntéshozatali eljárásban L. Montero Mateos, az Agencia, a spanyol kormány, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket. 2017. november 8-án közös tárgyalásra került sor a C-574/16. sz. ügyben és a C-677/16. sz. ügyben, amelyen a Grupo Norte Facility, L. Montero Mateos, az Agencia, a spanyol kormány és a Bizottság képviseltette magát.

26. Spanyolország kérésére a jelen eljárásban a Bíróság alapokmánya 16. cikke harmadik bekezdésének megfelelően a Bíróság nagytanácsa jár el.

#### V. Értékelés

27. Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az uniós jog által tiltott hátrányos megkülönböztetést jelent-e az, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésének az abban megállapított idő lejárta, feladat elvégzése vagy esemény bekövetkezése miatti *megszűnése* esetén egyáltalán nem illeti meg végkielégítést, míg az a munkavállaló, akinek akár határozott, akár határozatlan idejű munkaszerződését a munkáltató objektív okból *szünteti meg*, ilyen végkielégítésben részesül.

28. E kérdés hátterében az a körülmény áll, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény szerint a munkavállalót szolgálati évenként 20 napi munkabérnek megfelelő összegű törvényes végkielégítés illeti meg munkaszerződésének a munkáltató általi, objektív okból történő megszüntetése esetén (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja), míg ugyanezen törvény szolgálati évenként csak nyolc–tizenkét napi munkabérnek megfelelő, tehát alacsonyabb összegű végkielégítést biztosít a munkavállaló számára határozott idejű

15 Szociális ügyekben illetékes 33. sz. madridi bíróság, Spanyolország.

munkaszerződésének egyszerű megszűnése esetén, és egyáltalán nem biztosít végkielégítésre való jogosultságot a határozott idejű, helyettesítés céljából létrejött „időszakos munkaszerződés (interinidad)” vagy képzési szerződések megszűnésének esetére (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja).

#### **A. A hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének hatálya**

29. A keretmegállapodás a *határozott idejű munkaszerződések*re alkalmazandó. Ez következik már annak címéből is, amit alátámaszt hatályának a 2. szakasz 1. pontjában szereplő meghatározása: ennek értelmében a keretmegállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy az adott tagállamban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek.

30. Az alapügynek vitathatatlanul a munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény rendelkezései szerinti, helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződés (interinidad) szolgál alapjául.

31. A Bíróság is megállapította már, hogy a keretmegállapodás rendelkezései a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandók,<sup>16</sup> és hogy a magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt közvetlenül hivatkozhatnak a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjára az ilyen szervekkel szemben.<sup>17</sup>

32. Az eljárás résztvevői között azonban nézetkülönbség áll fenn abban a kérdésben, hogy konkrétan a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve alkalmazható lehet-e az olyan helyzetre, mint amilyen a jelen ügyben szerepel. A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja ugyanis kifejezetten tiltja a határozott időre alkalmazott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesítését a *foglalkoztatási feltételek* szempontjából.

33. A spanyol kormány véleménye szerint e fogalom csak a szűk értelemben vett *munkafeltételeket*<sup>18</sup> jelenti, nem jelenti azonban az olyan egyéb foglalkoztatási feltételeket,<sup>19</sup> mint amilyenek például a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megszűnésének feltételei és jogkövetkezményei.

34. Ezt az álláspontot nem lehet elfogadni. Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő foglalkoztatási feltételek fogalmának értelmezése szempontjából a döntő feltétel kizárólag a foglalkoztatás, azaz az a körülmény, hogy a munkavállalóra alkalmazandó rendelkezések vagy az általa igényelt juttatások a munkáltatóval fennálló munkaviszonyához kapcsolódnak.<sup>20</sup>

16 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet (C-212/04, EU:C:2006:443, 54–57. pont); 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 25. pont); 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 38–40. pont); 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. pont).

17 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 68. pont); 2013. december 12-i Carratù ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 28. pont).

18 Spanyolul: condiciones de trabajo.

19 Spanyolul: condiciones de empleo.

20 2010. június 10-i Bruno és Pettini ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 45. és 46. pont); 2013. december 12-i Carratù ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 35. pont); 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 25. pont); 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 28. pont).

35. A keretmegállapodás különböző nyelvi változatai részben olyan megfogalmazásokat használnak, amelyek a „munkafeltételek” szónak felelnek meg, részben azonban olyanokat is, amelyek a „foglalkoztatási feltételek” kifejezéshez hasonlóak,<sup>21</sup> anélkül hogy ez felismerhető módon két különálló koncepció irányába mutatsa. Az ilyen megkülönböztetést egyébként aligha lehetne összhangba hozni a keretmegállapodás céljaival, valamint az európai munkajog általános rendszerével.

36. A keretmegállapodás célja ugyanis a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét.<sup>22</sup> A keretmegállapodás a szociális partnerek azon szándékát juttatja kifejezésre, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.<sup>23</sup> Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a keretmegállapodás az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályait tartalmazza, amelyek előnyeiből minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell.<sup>24</sup> Ennek megfelelően a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elvét nem lehet megszorítóan értelmezni.<sup>25</sup>

37. Az európai munkajog koherenciája ezenkívül megköveteli, hogy a munka- vagy foglalkoztatási feltételek fogalmát ne a kapcsolódó uniós jogi rendelkezésekben meghatározott jelentésétől elszigetelten értelmezzék.<sup>26</sup> Ezzel összefüggésben utalni kell különösen a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó 2000/78/EK irányelvre<sup>27</sup> és 2006/54/EK irányelvre,<sup>28</sup> amelyek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános elvét a hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló különböző – a nemhez, az életkorhoz és a szexuális irányultsághoz hasonló – okok tekintetében pontosítják. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ezek az irányelvek az elbocsátás körülményeire is vonatkoznak. Nem utolsósorban a munkáltató által a munkaviszonyhoz kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén – munkaszerződés vagy jogszabály alapján – teljesítendő kifizetések tehát a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a hatálya alá tartoznak.<sup>29</sup> Nem eshet más megítélés alá végül a foglalkoztatási feltételek fogalma sem a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére tekintettel.<sup>30</sup>

38. Mindent egybevetve tehát általában a keretmegállapodás, valamint különösen a hátrányos megkülönböztetés tilalmának abban foglalt elve alkalmazható az olyan végkielégítésre, amelyet a munkavállalók munkaszerződésük megszűnése esetén megállapodás vagy jogszabály alapján munkáltatójuktól igényelhetnek. Ezt mondta ki már korábban a Bíróság is.<sup>31</sup>

39. Következésképpen az olyan helyzet, mint amilyen a jelen ügyben szerepel, amelyben pontosan ilyen végkielégítés képezi a vita tárgyát, a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának hatálya alá tartozik.

21 Így például a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának német nyelvi változatában nem *munkafeltételekről*, hanem *foglalkoztatási feltételekről* van szó. Ugyanez a helyzet többek között a francia (*conditions d'emploi*), az olasz (*condizioni di impiego*), a portugál (*condições de emprego*) és az angol (*employment conditions*) nyelvi változat esetében is.

22 A keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja és az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdése.

23 A keretmegállapodás Preambulumának harmadik bekezdése.

24 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 27. és 38. pont); hasonlóképpen a 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. pont) és a 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. pont).

25 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, a 37. ponttal összefüggésben értelmezett 38. pont); 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. pont); 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. pont).

26 Ugyanebben az értelemben a 2010. június 10-i Bruno és Pettini ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 45. és 46. pont).

27 A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

28 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 irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.).

29 Lásd többek között: 1982. február 16-i Burton ítélet (19/81, EU:C:1982:58, 9. pont); 2004. június 8-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-220/02, EU:C:2004:334, 36. pont); 2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-499/08, EU:C:2010:600, 21. pont).

30 Ugyanebben az értelemben a 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 28. pont).

31 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 31. és 32. pont); hasonlóképpen már a 2013. december 12-i Carratù ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 35–37. pont, ugyancsak a végkielégítésre vonatkozó szabályozással kapcsolatban) és a 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 27–29. pont, a felmondási idővel kapcsolatban).



40. Mindazonáltal a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az említett végkielégítés szempontjából csak annyiban bírhat jelentőséggel, amennyiben a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti összehasonlításról van szó. Nem bír viszont jelentőséggel a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával összefüggésben az, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat is eltérően kezelik *egymáshoz képest* a vitatott végkielégítés tekintetében attól függően, hogy munkaviszonyukat a munkáltató szünteti-e meg objektív okból, vagy az egyszerűen a munkaszerződésben megállapított idő lejártá, feladat elvégzése vagy esemény bekövetkezése miatt szűnik-e meg. A határozott időre alkalmazott munkavállalók különböző kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód ugyanis nem tartozik a keretmegállapodás szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének hatálya alá.<sup>32</sup>

### ***B. A határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti esetleges hátrányos megkülönböztetés kérdése***

41. Meg kell még vizsgálni a jelen ügy központi problémájaként, hogy a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e.<sup>33</sup> Ugyanis mint az már a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának szövegéből kiderül, az uniós jog a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak a *velük összehasonlítható*, határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetését tiltja, nem ír elő azonban egyenlő bánásmódot az egymással *nem* összehasonlítható határozott időre alkalmazott munkavállalók és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között.<sup>34</sup> Csak a helyzetek összehasonlíthatósága esetén valósíthatja meg tehát a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését az alapügyben vitatott törvényes végkielégítés eltérő szabályozása.

42. A határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti összehasonlíthatósággal kapcsolatos, a kérdést előterjesztő bíróságra tartozó megfontolások<sup>35</sup> kiindulópontja az „összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló” fogalmának a keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának első bekezdésében szereplő meghatározása szerint az, hogy az adott vállalkozásnál mindkét munkavállalót ugyanolyan vagy hasonló munkára, illetve tevékenységre alkalmazzák-e. Ezt bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képzési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján kell tisztázni.<sup>36</sup>

43. A jelen ügyben abból kell kiindulni, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló a konkrétan elvégzendő tevékenységre – különösen munkájának jellegére, a képzési feltételekre és a munkafeltételekre – tekintettel ugyanolyan helyzetben van, mint az ugyanannál a vállalkozásnál határozatlan időre alkalmazott munkavállaló. Ugyanis amennyire látható, L. Montero Mateos konyhai kisegítőként ugyanolyan tevékenységet végzett, mint más, határozatlan időre alkalmazott konyhai kisegítők az idősek otthona üzemében. Számára ráadásul olyan konkrét szolgálati helyet jelöltek ki, amelyet voltaképpen egy határozatlan időre alkalmazott munkavállalónak szántak, és amelyet végül ilyenekkel is töltöttek be.

32 2010. november 11-i *Vino* végzés (C-20/10, EU:C:2010:677, 57. pont).

33 Ugyanígy a 2013. december 12-i *Carratù* ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 43. pont); a 2014. március 13-i *Nierodzik* ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 30. pont); a 2016. szeptember 14-i *de Diego Porras* ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. és 40. pont).

34 2013. december 12-i *Carratù* ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 42. pont); 2014. április 30-i *D’Aniello* és társai végzés (C-89/13, EU:C:2014:299, 28. pont); hasonlóképpen a 2012. október 18-i *Valenza* ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48. pont), valamint a 2016. szeptember 14-i *de Diego Porras* ítéletben (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. és 40. pont) megjelenő elgondolás.

35 2012. október 18-i *Valenza* ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43. pont); 2014. március 13-i *Nierodzik* ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. pont); 2016. szeptember 14-i *de Diego Porras* ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 42. pont).

36 2011. szeptember 8-i *Rosado Santana* ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 66. pont); 2014. március 13-i *Nierodzik* ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 31. pont); 2011. március 18-i *Montoya Medina* végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. pont); a 2017. február 9-i *Rodrigo Sanz* végzés (C-443/16, EU:C:2017:109, 38. pont); ugyanebben az értelemben már az 1995. május 31-i *Royal Copenhagen* ítélet (C-400/93, EU:C:1995:155, 33. pont).

44. Meggondolatlanság lenne azonban olyan helyzetben, mint amilyen a jelen ügyben szerepel, kizárólag az általuk elvégzett tevékenységre és a számukra kijelölt munkahely azonosságára hivatkozva arra következtetni, hogy mindkét munkavállaló *összességében* minden tekintetben összehasonlítható helyzetben van, és ezért a határozott időre alkalmazott munkavállalót hátrányosan megkülönböztetik, ha rá a szerződés megszűnése esetén kevésbé kedvező törvényi végkielégítési szabályok vonatkoznak. Döntő jelentőséggel bír ugyanis, hogy a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók *a vita tárgyát képező végkielégítésre tekintettel* is és éppen arra tekintettel – különösen pedig arra az eseményre tekintettel, amely ilyen végkielégítéshez vezet – összehasonlítható helyzetben vannak-e.

45. E kérdés megítélésekor végeredményben ugyanazokat a szempontokat kell alkalmazni, amelyek egyébként is érvényesülnek a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekben.<sup>37</sup> A hátrányos megkülönböztetés tilalmának – a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában rögzített – elve ugyanis nem más, mint az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános uniós jogi elveinek különös kifejeződése.<sup>38</sup>

46. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint különösen ezért kell a helyzetek összehasonlítható jellegét többek között a szóban forgó megkülönböztetést bevezető aktus tárgyának és céljának fényében meghatározni és értékelni; ezenkívül figyelembe kell venni azon szabályozási terület elveit és céljait is, amely alá ezen aktus tartozik.<sup>39</sup>

47. Tehát az egyrészt a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, másrészt a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat munkaszerződés vagy jogszabály alapján megillető különböző munkáltatói juttatások összehasonlításának szempontjai szükségszerűen magukban foglalják azt a ténybeli és jogi helyzetet is, amelyben a munkáltató mindenkori juttatásait igényelni lehet.<sup>40</sup>

48. A jelen ügy alkalmat ad a Bíróságnak arra, hogy különösen ezt a vonatkozást, amely véleményem szerint a de Diego Porras ítéletben<sup>41</sup> háttérbe szorult, elmélyítse, és az erre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát pontban átgondolja.

49. Kétségek nélkül számos olyan pénzügyi és szociális munkáltatói juttatás létezik, amely tárgya és célja alapján mind a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, mind a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat ugyanúgy megilleti. Ezek közé tartozik minden bizonnyal elsősorban a munkabér, de az olyan esetleges, a vállalkozáshoz való hűségért járó jutalmak és szociális kedvezmények is, mint például az étkezési és utazási hozzájárulások, valamint a vállalati sportlétesítményekhez és a gyermekgondozáshoz való hozzáférés. Ezekkel ugyanis vagy a végzett vállalati munkát díjazták, vagy a munka világába és a vállalatba történő beilleszkedést támogatják, minek során adott esetben az időarányosság (*pro rata temporis*) elve is szerephez juthat (a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja).<sup>42</sup>

37 Lásd még a Pillbox 38 ügyre vonatkozó indítványom (C-477/14, EU:C:2015:854, 38. pont), a Pilkington Group és társai kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványom (C-101/15 P, EU:C:2016:258, 66. pont) és a Vervloet és társai ügyre vonatkozó indítványom (C-76/15, EU:C:2016:386, 47. pont), amelyekben minden esetben kifejttem, hogy az egyenlő bánásmód elve nem értelmezhető és alkalmazható jogterületenként eltérően.

38 Ebben az értelemben például a 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont), amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvével kapcsolatos állandó ítélkezési gyakorlatot a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjára alkalmazza.

39 2008. december 16-i Arcelor Atlantique et Lorraine és társai ítélet (C-127/07, EU:C:2008:728, 26. pont); 2013. július 11-i Ziegler kontra Bizottság ítélet (C-439/11 P, EU:C:2013:513, 167. pont); 2017. július 26-i Persidera ítélet (C-112/16, EU:C:2017:597, 46. pont).

40 Ebben az értelemben a 2013. december 12-i Carratù ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 44. és 45. pont).

41 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, különösen a 40–44. és 51. pont).

42 Ezenkívül bizonyos munkáltatói juttatások igénybevételét a vállalathoz való tartozás minimális időtartamától is függővé lehet tenni, amennyiben e feltételt objektív és átlátható kritériumok alapján határozzák meg, és az nem kifejezetten a határozott időre alkalmazott munkavállalók kizárására irányul.

50. A vita tárgyát képező végkielégítés esetében azonban – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatra is figyelemmel – nem ilyen juttatásról van szó. Amennyire ugyanis megállapítható, a spanyol munkáltató által a munkavállalók jogállásáról szóló törvény alapján bizonyos körülmények között a munkaszerződés megszűnésének esetére fizetendő végkielégítés annak tárgya és célja alapján nem a vállalkozáshoz való hűségért járó jutalom, hanem annak ellentételezése, hogy a munkavállaló elveszíti a munkahelyét.

51. A végkielégítés e tárgyára és céljára tekintettel egyrészt a határozott időre alkalmazott munkavállalók, másrészt a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók a látszat ellenére *nincsenek* összehasonlítható helyzetben. Ez semmiképpen sem csak a határozott ideig tartó munkaviszony ideiglenes jellegén múlik, amely önmagában és általánosan nézve nem lehet megkülönböztető ismérv,<sup>43</sup> hanem egészen konkrétan a munkahely elvesztésének eltérő fokú előreláthatóságán, amellyel különböző mértékű végkielégítésre való jogosultságok járhatnak együtt.

52. Vitán felül áll, hogy a munkahely elvesztése minden esetben – mind a határozott időre alkalmazott munkavállaló, mind a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló számára – igen szomorú, sőt mélyreható eseményt jelent, amely nem ritkán jelentős személyes és szociális megpróbáltatásokkal jár együtt.

53. A határozott időre alkalmazott munkavállaló számára azonban munkahelyének a munkaszerződésben megállapított idő lejártával, feladat elvégzésével vagy esemény bekövetkezésével történő elvesztése kezdettől fogva várható, és semmiképpen sem meglepetésszerűen következik be. Maga a munkavállaló működött közre abban a szerződéses megállapodásban, amely előbb vagy utóbb elkerülhetetlenül munkaviszonyának megszűnéséhez vezet, még ha ő talán határozott ideig tartó munkaviszonyának hosszú időtartamára tekintettel abban reménykedett is, hogy munkaviszonya a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóéhoz hasonló módon megszilárdul majd.

54. Ezzel szemben a – határozott vagy határozatlan ideig tartó – munkaviszony munkáltató általi, objektív okból (például a munkáltató gazdasági nehézségei, amelyek elkerülhetetlenné teszik az alkalmazottak számának csökkentését) történő (idő előtti) megszüntetése főszabály szerint *nem* olyan esemény, amelyet a munkavállaló konkrétan előre láthat.

55. Ezenkívül a munkaviszony objektív okból történő megszüntetése esetén a törvényben előírt végkielégítés nem utolsósorban azt szolgálja, hogy a munkavállaló ellentételezést kapjon az olyan munkaviszonyának folytatásához fűzött elvárásainak megghiúsulásáért, amelynek voltaképpen fenn kellene maradnia. Ilyen megghiúsult elvárások viszont nem állnak fenn a határozott idejű munkaszerződésnek az abban megállapított idő lejártával, feladat elvégzésével vagy esemény bekövetkezésével történő egyszerű megszűnése esetén.

56. A munkaszerződésben megállapított határozott idő lejárt a jelen ügyben – a C-574/16. sz. ügytől eltérően – nem meghatározott naptári naphoz, viszont a szerződésben megállapított jövőbeni eseményhez van kötve: egy határozatlan időre alkalmazott munkavállaló várható alkalmazásához a folyamatban lévő kiválasztási eljárás befejezését követően.

<sup>43</sup> A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerint a határozott időre alkalmazott munkavállalók *nem* részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban *csupán azért*, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek; lásd még: 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 56. és 57. pont); 2012. október 18-i Valenza ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52. pont); 2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 37. és 38. pont).

57. Még ha a munkavállaló – mint például a jelen ügyben vagy akár a de Diego Porras ügyben<sup>44</sup> – hosszú ideje határozott idejű munkaszerződés alapján végzi is ugyanazt a tevékenységet ugyanazon munkáltató számára,<sup>45</sup> véleményem szerint munkaviszonya még mindig egyértelműen kevésbé szilárd, és ennél fogva az annak fennmaradásába vetett bizalma is egyértelműen kevésbé érdemes a védelemre, mint egy határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező határozatlan időre alkalmazott munkavállaló esetében.

58. Kevésbé meggyőzőnek tartom ezért a Bizottság azon javaslatát is, hogy a szokatlanul hosszú időtartamú határozott idejű munkaviszonyokat a határozatlan ideig tartó munkaviszonyokhoz hasonlónak tekintsük. A jogbiztonság jelentős mértékben csorbulna, és a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalma elvének gyakorlati alkalmazását egyértelműen megnehezítené, ha az összehasonlíthatóság kérdését esetről esetre a mindenkori munkaviszony konkrét időtartamától és megszűnése előreláthatóságának fokától akarnánk függővé tenni.

59. A többek között egymást követő határozott idejű munkaszerződések láncolatában megnyilvánuló visszaélésszerű munkáltatói magatartások ellen a keretmegállapodás 5. szakasza szerinti, külön erre biztosított intézkedésekkel kell hatékony és visszatartó módon küzdeni a határozott időre szóló munkaszerződés határozatlan időre szóló szerződéssé való esetleges átalakításával bezárólag.<sup>46</sup> Ennek során – mint azt a Bizottság helyesen megjegyzi – nem szabad elmosni a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem és a megállapodás 5. szakasza szerinti visszaélés elleni küzdelem közötti különbséget.<sup>47</sup>

60. Ha meg akarnánk tiltani a tagállamoknak, hogy munkaügyi jogszabályaikat az említett különbségekre és érdekekre tekintettel differenciáltan alakítsák ki, a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződések közötti megkülönböztetést lehetetlenítené el. Mint azonban a Bizottság helyesen hangsúlyozza, e megkülönböztetés az uniós jogalkotó és az európai szociális partnerek azon értékelképzeléseinek felel meg, amelyek szerint a határozott ideig tartó munkaviszony nem tekinthető *önmagában* elítélendőnek vagy akár jogellenesnek. Ellenkezőleg, a keretmegállapodás azon az elgondoláson alapul, hogy „a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek”.<sup>48</sup> A keretmegállapodás ezenkívül úgy tekint magára, mint amely „hozzájárulást jelent »a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága« közötti egyensúly kialakításához”.<sup>49</sup>

### **C. Az eltérő bánásmódot igazoló lehetséges okok**

61. Arra az esetre, ha a Bíróság a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók helyzete összehasonlíthatóságának problematikáját az általam javasolttól eltérően ítélné meg, figyelmemet befejezésül röviden a szóban forgó törvényes végkielégítésre való jogosultságok eltérő szabályozásai lehetséges igazoló okainak szentelem.

44 2016. szeptember 14-i ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683).

45 Ebben különbözik a jelen ügy a párhuzamosan folyamatban lévő Grupo Norte Facility üggyől (C-574/16), amelyben egy három évnél rövidebb időtartamú határozott idejű munkaszerződésről van szó. Mint azt azonban az említett ügyben a mai napon ismertetendő indítványomban kifejtem, a jogi értékelésnek mindkét ügyben azonosnak kell lennie.

46 A keretmegállapodás mindazonáltal nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 91. pont; 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 47. pont; 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 39. pont), különösen nem a közszolgálatban.

47 A 2014. november 26-i Mascolo és társai ítéletben (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 108. és 109. pont) a Bíróság már utal arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében visszaélésnek minősülhet a helyettesítő személyzetet egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések formájában alkalmazni, ha nem belátható, hogy mikor zárják majd le a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók alkalmazására irányuló pályázati eljárást.

48 A keretmegállapodás Általános szempontjainak 8. pontja; lásd a keretmegállapodás Preambulumának második bekezdését is.

49 A keretmegállapodás Preambulumának első bekezdése; lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 3. és 5. pontját is.

62. Az olyan helyzetben, mint amilyen a jelen ügyben szerepel, amelyben közsférabeli munkaviszonyról van szó, mindenekelőtt két szempontot kell megvitatni: egyrészt azokat a költségvetési megfontolásokat, amelyek a tagállamokban számos állami szerv szűkös költségvetési helyzetére tekintettel egyre inkább előtérbe kerülnek, másrészt pedig a tagállamok közszolgálati jogának alapelveit.

63. Ami először is a *költségvetési megfontolásokat* illeti, a munkaviszony munkáltató általi, objektív okból történő megszüntetése esetén alkalmazandó végkielégítési szabályokhoz képest a határozott idejű munkaszerződések megszűnésének esetén alkalmazandó kedvezőtlenebb törvényi végkielégítési szabályok nem igazolhatók kizárólag azzal, hogy a nagyvonalúbb szabályok túlságosan megterhelnék az állami költségvetést. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a pusztán költségvetési megfontolások, még ha a tagállamok szociálpolitikai döntéseinek alapjául szolgálhatnak, és azok jellegét és terjedelmét befolyásolhatják is, önmagukban nem szolgálhatnak a hátrányos megkülönböztetést igazoló okként.<sup>50</sup>

64. A *közszolgálati jog alapelvei* – például az életpályaelv, a köztisztviselő eszményképe, valamint a határozatlan idejű kinevezés elnyeréséhez egy versenyvizsga sikeres teljesítésének megkövetelése – a maguk részéről a keretmegállapodás rendelkezéseinek gyakorlati alkalmazása szempontjából nem következmény nélküliek.<sup>51</sup> A keretmegállapodás ugyanis kifejezetten elismeri, „hogyan [azok] pontos alkalmazás[a] esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait”.<sup>52</sup>

65. Mindazonáltal nem minden, a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolható általános jelleggel a közszolgálat ágazati sajátosságaira való hivatkozással,<sup>53</sup> hanem csak azok, amelyek vonatkozásában az említett sajátosságok valóban konkrétan meghatározóak.<sup>54</sup> A kérdést előterjesztő bíróság általi részletesebb vizsgálatra is figyelemmel a jelen ügyben semmi sem utal arra, hogy a közszolgálati jog alapelveinek megvalósításához szükség lenne a közszolgálatban a határozott idejű munkaszerződés megszűnése esetén alkalmazandó törvényi végkielégítési szabályokat a munkáltató általi, objektív okból történő megszüntetés esetén alkalmazandóknál kevésbé kedvezően kialakítani.

66. Ha tehát azon határozott időre alkalmazott munkavállaló helyzetét, akinek munkaszerződése megszűnik, és azon határozatlan időre alkalmazott munkavállaló helyzetét, akinek munkaviszonyát a munkáltató objektív okból szünteti meg, a fenti fejtegetéseim ellenére összehasonlíthatónak kell tekinteni, az eltérő törvényes végkielégítésre való jogosultságok nem tűnnek objektíven igazolhatónak.

50 1994. február 24-i Roks és társai ítélet (C-343/92, EU:C:1994:71, 35. pont, valamint kiegészítő jelleggel a 36. és 37. pont); 2003. március 20-i Kutz-Bauer ítélet (C-187/00, EU:C:2003:168, 59. pont, valamint kiegészítő jelleggel a 60. és 61. pont); 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 110. pont).

51 Lásd ezzel kapcsolatban már: az Angelidaki és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványom (C-378/07–C-380/07, EU:C:2008:686, 117. pont); az Adeneler és társai ügyre vonatkozó indítványom (C-212/04, EU:C:2005:654, 85. és 86. pont); ugyanebben az értelemben Poiares Maduro főtanácsnoknak a Marrosu és Sardino, valamint a Vasallo ügyre vonatkozó egyesített indítványa (C-53/04 és C-180/04, EU:C:2005:569, 42. és 43. pont).

52 Így szól a keretmegállapodás Preambulumának harmadik bekezdése; lásd a keretmegállapodás Általános szempontjainak 10. pontját is.

53 Ebben az értelemben még a 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet (C-53/04, EU:C:2006:517, 45. pont) és a 2006. szeptember 7-i Vasallo ítélet (C-180/04, EU:C:2006:518), valamint a 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 70. pont), amelyekben a Bíróság minden esetben megszorítóan hozzászól: „feltéve, hogy ezt objektív okok alátámasztják”.

54 Ugyanebben az értelemben a Bizottság kontra Strack ítélet felülvizsgálatára irányuló ügyre vonatkozó állásfoglalásom (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, 66–68. pont).

#### ***D. Közbenső következtetés***

67. Mindent egybevetve azonban – a helyzetek összehasonlíthatóságának általam megállapított hiányára tekintettel – a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezésével kapcsolatban megállapítható, hogy nem jelenti a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, ha számukra munkaszerződésüknek az abban megállapított idő lejárta, feladat elvégzése vagy esemény bekövetkezése miatti megszűnése esetén nem jár végkielégítés, vagy kevesebb végkielégítés illeti meg őket, mint az olyan munkavállalókat, akiknek akár határozott, akár határozatlan idejű munkaszerződését a munkáltató objektív okból szünteti meg.

#### **VI. Végkövetkeztetések**

68. A fenti megfontolások fényében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Juzgado de lo Social n<sup>o</sup>33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előzetes döntéshozatal iránti kérelmét a következőképpen válaszolja meg:

Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy nem jelenti a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, ha számukra munkaszerződésüknek az abban megállapított idő lejárta, feladat elvégzése vagy esemény bekövetkezése miatti megszűnése esetén nem jár végkielégítés, vagy alacsonyabb összegű végkielégítés illeti meg őket, mint az olyan munkavállalókat, akiknek akár határozott, akár határozatlan idejű munkaszerződését a munkáltató objektív okból szünteti meg.