



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2018. november 21.*

„Előzetes döntéshozatal – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A határozott ideig tartó munkaviszony megszüntetését az alkalmazás okának megszűnése esetén lehetővé tevő nemzeti szabályozás – A tanév idejére alkalmazott tanárok – A munkaviszony megszüntetése az utolsó tanítási napon – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv”

A C-245/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Kasztília-La Mancha felsőbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2017. május 11-én érkezett, 2017. április 19-i határozatával terjesztett elő

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

és

a **Consejería de Educación de Castilla-La Mancha**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, az első tanács elnökeként eljárva, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (előadó), E. Regan és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. április 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- P. Viejobueno Ibáñez és E. de la Vara González képviseletében J. J. Donate Valera abogado,
- a Consejería de Educación de Castilla-La Mancha képviseletében C. Aguado Martín és M. Barahona Migueláñez letrados,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a spanyol kormány képviselőjében A. Gavela Llopis és S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2018. május 31-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 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Pedro Viejobueno Ibáñez és Emilia de la Vara González (a továbbiakban együttesen: érintettek) és a Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Kasztília-La Mancha autonóm közösség oktatási minisztériuma, Spanyolország) (a továbbiakban: az autonóm közösség minisztériuma) között az érintettek és az autonóm közösség minisztériuma közötti munkaviszony megszüntetésének tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy „az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit”.
- 4 Az 1999/70 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 második bekezdése a következőképpen szól:

„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 A harmadik preambulumbekkezdés pontosítja, hogy „[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 szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.”

7 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkavégzés minőségének javítása, másrészt az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

8 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„E megállapodás alkalmazásában a következő meghatározásokat kell alkalmazni:

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 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 képzések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak] [...]”

9 A keretmegállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

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

10 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének szövege a következő:

„Éves szabadság

1. A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.

2. Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A spanyol jogi háttér

- 11 A 2007. április 12-i Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló 7/2007 törvény; a továbbiakban: 7/2007 törvény) 1. cikkének (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:
- „A jelen törvény célja a hatálya alá tartozó közszolgálati alkalmazottak alapvető jogállásának szabályozása.”
- 12 E törvény 2. cikke értelmében közszolgálati alkalmazottak alapvető jogállásának szabályai többek között a köztisztviselőkre és autonóm közösségek alkalmazottaira alkalmazandók.
- 13 Az említett törvény 10. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:
- „Határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak azok a személyek, akiket kifejezetten igazolt szükségességi és sürgősségi okokból határozott időre neveztek ki a köztisztviselők feladatainak ellátására a következők esetén:
- a) olyan betöltetlen álláshely, amelyet nem lehet köztisztviselővel betölteni;
 - b) köztisztviselő ideiglenes helyettesítése;
 - c) ideiglenes feladatok ellátására;
 - d) túlmunka vagy a feladatok halmozódása esetén tizenkét hónapos időszak alatt legfeljebb hat hónapig.”
- 14 Ugyanezen törvény 10. cikkének (3) bekezdése értelmében a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak munkaviszonya a köztisztviselői jogállás megszűnése okainak megvalósulásán túlmenően akkor is megszűnik, ha az ezen alkalmazottak alkalmazását igazoló ok már nem áll fenn.
- 15 A 7/2007 törvény 10. cikkének (5) bekezdése előírja, hogy ezen alkalmazottakra – amennyiben ez helyzetük jellegének megfelel – a köztisztviselőkre vonatkozó általános szabályozást kell alkalmazni.
- 16 A 2011. március 10-i Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla La Mancha (a Kasztília-La Mancha közszolgálatáról szóló 4/2011 törvény, a továbbiakban: 4/2011 törvény) 7. cikke az alábbiakat írja elő:
- „A jelen törvény alkalmazásában határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak azok a személyek, akiket kifejezetten igazolt szükségességi és sürgősségi okokból ideiglenesen alkalmaznak a köztisztviselők feladatainak ellátására a 8. cikkben felsorolt helyzetekben”.
- 17 E törvény 8. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:
- „A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott alkalmazására csak az alábbi helyzetek valamelyikében kerülhet sor:
- a) Olyan álláshelyeket nem töltöttek be, amelyek alapján a legalacsonyabb besorolásnak megfelelő előmeneteli pontok járnak és amelyek betöltése képesítéseken alapuló versenyvizsgán keresztül történik, amennyiben azok köztisztviselővel történő betöltése nem lehetséges.
- [...]”

18 Az említett törvény 9. §-a (1) bekezdésének szövege a következő:

„A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott munkaviszonya az alábbi okokból szűnik meg:

[...]

b) a kinevezés alapjául szolgáló szükségességi és sürgősségi okok megszűnnek.”

19 A Ministerio de Educación y Ciencia (Oktatási és Tudományos Minisztérium, Spanyolország) személyzeti és szolgálati ügyekkel foglalkozó főigazgatósága (Dirección General de Personal y Servicios) 1994. március 15-i határozatával kihirdetett, az e minisztérium és az ANPE szakszervezet között 1994. március 10-én létrejött, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatott tanárok kiválasztási eljárására vonatkozó megállapodás (a továbbiakban: az 1994. március 10-i megállapodás) értelmében azok a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak, akik az adott tanévben június 30-ig legalább öt és fél hónapig végeztek munkát, a következő tanév kezdetéig ellátják az e munkakör szerinti feladatokat.

20 A 2012. július 12-i Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (a Kasztília La Mancha autonóm közösség 2012. évi általános költségvetéséről szóló 5/2012. sz. törvény; a továbbiakban: a 2012. évi költségvetésről szóló törvény) tizenharmadik kiegészítő rendelkezése előírja:

„(1) A [7/2007 törvény] 38. cikkének (10) bekezdése és a [4/2011 törvény] 153. cikkének (6) bekezdése értelmében az alábbi megállapodások végrehajtását az alábbi esetekben fel kell függeszteni:

[...]

i) [az 1994. március 10-i megállapodást] az öt és fél hónapot meghaladó, valamint az üres álláshelyek betöltésére irányuló helyettesítések esetén a július és augusztus havi szabadságok [idején járó díjazás] tekintetében. E vonatkozásban a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként nem egyetemi oktatóként foglalkoztatott tanárok számára 22 munkanapi bérnek megfelelő díjazást jár, amennyiben teljes tanévre alkalmazták őket, illetve a munkavégzéssel töltött napok számának megfelelő díjazás, ha alkalmazásuk nem a teljes tanévre szól.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

21 P. Viejobueno Ibáñez az autonóm közösség minisztériumához tartozó Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (humán erőforrás-ügyekkel és oktatási programokkal foglalkozó főigazgatóság) határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként (*funcionario interino*) vette fel középiskolai tanári álláshelyre az esquivias-i (Toledo tartomány, Spanyolország) Alonso Quijano középiskolába a 2011/2012-es tanévre. E. de la Vara González az e főigazgatóság határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként vette fel szakiskolai tanári állásra a San Clemente-i (Cuenca tartomány, Spanyolország) Campos del Zancara felnőttképzési központba ugyanerre a tanévre.

22 2012. június 29-én, az utolsó tanítási napon a Toledo tartományi oktatási koordinátor P. Viejobueno Ibáñez, a Cuenca tartományi oktatási koordinátor pedig E. de la Vara González munkaviszonyának e nappal történő megszüntetéséről hozott határozatot, melynek során egyrészt a „határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott munkaviszonyának szabad megszüntetésére”, másrészt a „munkaviszonynak a közigazgatási helyzet változása miatti végleges megszüntetésére” hivatkoztak.

- 23 Az érintettek fellebbeztek a rájuk vonatkozó, munkaviszonyt megszüntető határozatokkal szemben. Fellebbezésük hallgatólagos elutasítását követően 2013. április 12-én a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (toledoí 2. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) előtt keresetet indítottak többek között a hallgatólagos elutasító határozat és a munkaviszonyt megszüntető határozat megsemmisítése, valamint azon joguk elismerése érdekében, hogy 2012. szeptember 14-ig állásban maradjanak. Keresetük alátámasztásaként az érintettek előadták többek között, hogy a munkaviszonyokat megszüntető határozatok sértik az egyenlő bánásmód elvét, mivel azt eredményezik, hogy a tanárok eltérő bánásmódban részesülnek annak megfelelően, hogy határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak, vagy olyan köztisztviselők, akik a tanítási időszakot követően is megtartják állásukat.
- 24 E bíróság 2015. január 26-i ítéletében többek között azon indokra hivatkozva utasította el a kereseteket, hogy az érintettek kinevezési okirata nem tartalmazta az alkalmazás végének időpontját, mivel a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak alkalmazását igazolt szükségességi és sürgősségi okokkal kell alátámasztani, és ezen okok megszűnése ezen alkalmazottak munkaviszonya megszüntetésének törvényes indokát képezi, még akkor is, ha az illetményelszámolásaiakon nem szerepelt az alkalmazásuk végének időpontja, továbbá az utolsó tanítási nap azon szükségesség, illetve sürgősség megszűnésével járhatott, amely az említett alkalmazottak alkalmazását indokolta. Ezenkívül a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (toledoí 2. sz. közigazgatási bíróság) megállapította, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült, mivel a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak helyzete, akinek az állammal szemben fennálló munkaviszonya alapvetően ideiglenes, nem volt hasonlítható a köztisztviselők helyzetéhez, akiknek az állammal fennálló munkaviszonya állandó.
- 25 Az érintettek ezen ítélettel szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz, azaz a Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha-hoz (Kasztília-La Mancha felsőbírósága, Spanyolország) nyújtottak be fellebbezést, amelyben többek között arra hivatkoztak, hogy munkaviszonyukat 2012. június 29-én szüntették meg, amely ellentétes a keretmegállapodás 4. szakaszával. Úgy vélik ugyanis, hogy határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott minőségükből kifolyólag kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint a köztisztviselői jogállású tanárok, akik állásukat a rendszerint az éves nyári szabadság által lefedett időszak alatt is megtartják. Ezenkívül úgy érvelnek, hogy mivel őket a 2011/2012-es tanévre vették fel, és ugyanolyan munkát végeznek, mint a köztisztviselő jogállású tanárok, nem áll fenn olyan ok, amely miatt a tanítási időszak végét követően ne tudnák ellátni a munkakörük szerinti feladataikat. Egyébiránt az érintettek arra hivatkoznak, hogy a munkaviszonyt megszüntető, velük kapcsolatos határozatok sértik a 2003/88 irányelv 7. cikkét, mivel a munkaviszonyukat azelőtt szüntették meg, hogy éves szabadságukat igénybe vehették volna és e jogcímen pénzbeli megváltást kaptak. Ezenkívül az érintettek úgy érvelnek, hogy a munkaviszonyuk megszüntetése ellentétes az 1994. március 10-i megállapodással.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy az olyan munkaviszonyokat, mint amilyenekkel az érintettek rendelkeztek, a 4/2011 törvény 7. cikkének megfelelően, szükségesség és sürgősség fennállására tekintettel kötötték. E bíróság szerint a spanyol ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy az, hogy a tanároknak a tanítási időszak végét követően nem szükséges munkát végezniük, azokat illetően, akiket határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként vettek fel, ezen időszak utolsó napján a munkaviszony megszüntetésének jogos indokát képezi e törvény 9. cikke (1) bekezdésének b) pontja és a 7/2007 törvény 10. cikkének (3) bekezdése értelmében, mivel az alkalmazásuk indoka megszűnt.
- 27 A hátrányos megkülönböztetés elvének alkalmazását illetően a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként felvett tanárok a keretmegállapodás értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmába tartoznak, mivel betöltetlen köztisztviselői tanári állásokra vették fel őket. Maguk a köztisztviselői jogállású tanárok az e megállapodás 4. szakasza értelmében vett „összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló” fogalmába tartoznak. E szakasz alkalmazása szempontjából tehát a határozott időre

kinevezett közszolgálati alkalmazottak helyzetét kellene összehasonlítani azon köztisztviselők helyzetével, akik hasonló munkát végeznek ugyanezen oktatási intézményekben vagy ugyanezen autonóm közösség más intézményeiben.

- 28 Ennélfogva az a kérdés merül fel, hogy a tanítási időszak vége a tanárok között ténylegesen objektív okot jelent-e, amely igazolja az aszerinti eltérő bánásmódot, hogy ők határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak vagy köztisztviselők.
- 29 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy az a gyakorlat, amely szerint a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként felvett tanárok munkaviszonyát ezen időszak végével megszüntetik, összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével, tekintve, hogy az autonóm közösség minisztériumának ebben a helyzetben meg kell váltania az éves szabadság azon napjait, amelyeket e tanárok nem tudtak igénybe venni.
- 30 Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy Kasztília-La Mancha autonóm közösség a 2011/2012-es tanévig tiszteletben tartotta az 1994. március 10-i megállapodást, és az említett gyakorlat a 2012. évi költségvetésről szóló törvénnyel kezdődött. Mivel ugyanezen gyakorlatot engedélyezte e törvény, amely megszorító és a költségvetési deficitet ellenőrző intézkedéseket vezetett be, felmerül a kérdés, hogy az említett törvény ellentétes-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodásban konkretizált elvével, vagy sem, és amennyiben igen, a nemzeti bíróság figyelmen kívül hagyhatja-e ezt a törvényt arra hivatkozva, hogy az összeegyeztethetetlen az uniós joggal.
- 31 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Kasztília-La Mancha felsőbbbírósága) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„A kérdést elterjesztő bíróság korábbi ítéleteiben foglalt ítélkezési gyakorlatot figyelembe véve [...], valamint az alapeljárásban megfogalmazott állításokra tekintettel, amelyekben a [...]határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatott tanári munkaviszonyát a tanév tanítási időszakának végén megszüntető [...] határozatokat vitatják a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott összehasonlítható munkavállalók közötti egyenlő bánásmódnak a [keretmegállapodás] 4. szakaszában foglalt elvének megsértése miatt, valamint azért, mert a Kasztília La Mancha-i közszolgálatra alkalmazandó nemzeti jogrendszerben a határozott időre kinevezett köztisztviselőként alkalmazott tanárok szolgálati viszonyát megszüntetik, »ha megszűnnek az alkalmazásuk alapjául szolgáló szükségességi vagy sürgősségi okok«, [a kérdést előterjesztő bíróság] a következő kérdések[et terjeszti elő:] [...]

- 1) A tanév tanítási időszakának vége olyan objektív oknak tekinthető-e, amely igazolja az eltérő bánásmódot a fent hivatkozott, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatott tanárokkal szembeni, a köztisztviselőkhöz képest eltérő bánásmódot?
- 2) Összeegyeztethető-e a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként alkalmazott tanárok hátrányos megkülönböztetésének tilalmára vonatkozó elvvel az, hogy munkaviszonyuknak a tanítási időszak végén történő megszüntetésekor a szabadságukat tényleges pihenőnapok formájában nem vehetik ki, hanem azért pénzügyi megváltásban részesülnek?
- 3) Összeegyeztethető-e az e közszolgálati alkalmazottak – akik a határozott időre alkalmazott munkavállaló fogalmába tartoznak – hátrányos megkülönböztetésének tilalmára vonatkozó elvvel az olyan általános szabály, mint amilyen [a 2012. évi költségvetésről szóló törvény] tizenharmadik kiegészítő rendelkezése, amely – egyéb intézkedések mellett – költségvetési megtakarítás miatt, valamint költségvetési hiányra vonatkozó bizonyos célokból többek között felfüggesztette [az 1994. március 10-i megállapodást] az öt és fél hónapnál hosszabb helyettesítések, valamint a határozott idejű alkalmazottakkal betöltött állások után járó júliusi és augusztusi szabadság pénzügyi megváltása tekintetében; és amely a határozott időre alkalmazott nem egyetemi tanárok számára

– ha a határozott idejű alkalmazottként a teljes tanévre vagy a munkanapok számának megfelelő számú napra alkalmazták őket – 22 munkanapnak megfelelő szabadság kifizetését, vagy pedig az azzal arányosan őket megillető napok számának megfelelő szabadság kifizetését írja elő?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 32 A kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésével lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az utolsó tanítási napon megszüntesse a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy e napon már nem állt fenn az alkalmazásuk alapjául szolgáló szükségesség és sürgősség, noha a köztisztviselő jogállású tanárok határozatlan időre szóló munkaviszonya folyamatos marad.
- 33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás preambuluma második bekezdése kimondja, hogy e megállapodás felei „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.”
- 34 A keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében annak 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 ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, olyan minimumkövetelmények meghatározása által, amelyek biztosítják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását (2018. június 5-i Montero Matos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 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 (2018. június 5-i Montero Matos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 Ezzel szemben a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni, sem pedig azokat, amelyek mellett határozott idejű munkaszerződések alkalmazhatók (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 63. pont; 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 39. pont).
- 37 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy megsértették-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerint alkalmazott és konkretizált elvét azáltal, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként határozott idejű munkaviszony keretében alkalmazott tanárok – mint P. Viejobueno Ibáñez és E. de la Vara

González – helyzetétől eltérően a tanítási időszak végén nem szüntetik meg azon tanárok határozatlan időre szóló munkaviszonyát, akik köztisztviselő jogállással rendelkeznek, mivel ők munkahelyüket többek között az éves nyári szabadság idején is megtartják.

- 38 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében 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 összehasonlíthatóaknak lehet-e tekinteni (2018. június 5-i Montero Matos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ennek pontosítását követően a Bíróság rendelkezésére álló bizonyítékokból kitűnik, hogy amikor a Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (humán erőforrás-ügyekkel és oktatási programokkal foglalkozó főigazgatóság) P. Viejobueno Ibañezt és E. de la Vara González határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatta, ugyanazt a munkát végezték, mint a köztisztviselő jogállású tanárok.
- 40 Ebből következően az olyan határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott helyzete, mint P. Viejobueno Ibañez és E. de la Vara González, főszabály szerint összehasonlíthatónak tekinthető a köztisztviselő jogállással rendelkező tanárokéval.
- 41 Mindazonáltal ki kell emelni, hogy a jelen ítélet 38. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat alapján szolgáló ügytől eltérően az alapügyben a hivatkozott eltérő bánásmód kizárólag abból a körülményből ered, hogy az érintettek munkaviszonyát egy meghatározott időpontban szüntették meg, míg a köztisztviselő jogállású tanárok munkaviszonya folyamatos maradt az említett időpontot követően is.
- 42 Márpedig az ilyen körülmény olyan lényeges jellemzőt képez, amely megkülönbözteti a határozatlan időre szóló munkaviszonyt a határozatlan időre szóló munkaviszonytól.
- 43 Ugyanis az, hogy a köztisztviselő jogállású tanárok munkaviszonyát nem szüntetik meg vagy nem függesztik fel az utolsó tanítási napon, jellegénél fogva e munkavállalók munkaviszonyának velejárója. Ugyanis ők állandó álláshelyet töltenek be, hiszen határozatlan időre szóló munkaviszony keretében foglalkoztatják őket.
- 44 Az olyan határozott ideig tartó munkaviszonyt, mint amilyen az érintetteké, azonban – amint az a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontjából következik – az jellemzi, hogy a munkáltató és a munkavállaló már e munkaviszony létesítésekor megállapodik azt illetően, hogy a munkaviszony megszűnik az olyan objektív módon meghatározott feltételek bekövetkeztekor, mint a meghatározott feladat végrehajtása, egy adott esemény bekövetkezése vagy egy konkrét időpont elérése (lásd ebben az értelemben: 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 57. pont; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 60. pont).
- 45 Márpedig a jelen ügyben kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak mérlegelése, hogy a munkáltató az érintettek munkaviszonyát az előtte folyamatban lévő jogvita felei által objektív módon meghatározott feltétel bekövetkezése előtt szüntette-e meg. Ha bebizonyosodik, hogy ez az eset áll fenn, e körülmény nem a keretmegállapodás által tiltott hátrányos megkülönböztetésnek, hanem az említett munkaviszonyokat szabályozó szerződéses feltételek munkáltató általi megsértésének minősülne, amely adott esetben az alkalmazandó nemzeti rendelkezéseknek megfelelően lehetne szankcionálható.
- 46 E körülmények között, mivel – amint azt lényegében a jelen ítélet 33–36. pontja felidézte – a keretmegállapodás főszabály szerint elismeri mind a határozatlan, mind a határozott időre szóló munkaviszony jogszerűségét, és nem írja elő azon feltételeket, amelyek mellett ilyen munkaviszonyok alkalmazhatók, e keretmegállapodás alapján nem szankcionálható az olyan eltérő bánásmód, mint

amilyen az alapügyben szerepel, és amelyet egyedül az valósít meg, hogy a határozott időre szóló munkaviszony egy adott időpontban véget ért, míg a határozatlan időre szóló munkaviszony ezen időpontban nem ért véget.

- 47 Ezen értékelést nem vonja kétségbe az Európai Bizottság azon érve sem, amely szerint a munkaviszony ideiglenes jellege önmagában nem minősül olyan „objektív oknak”, amely alkalmas a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett eltérő bánásmód igazolására.
- 48 Ugyanis a jelen ítélet 46. pontja szerinti különbség a határozott és határozatlan időre szóló munkaviszonyok együttes fennállásával együtt jár, és nem vonatkozhat rá az e szakaszban kimondott tilalom, mivel az eltörölné a munkaviszony e két fajtája közötti összes különbséget.
- 49 Végül az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy P. Viejobueno Ibáñez és E. de la Vara González lényegében arra hivatkozik, hogy a határozott időre szóló munkaviszonyuknak nem 2012. június 29-én, a tanítási időszak utolsó napján, hanem 2012. szeptember 14-én, azaz hozzávetőlegesen két és fél hónappal később kellett volna véget érnie, ahogy azt az 1994. március 10-i megállapodás előírta.
- 50 E tekintetben megjegyzendő, hogy az érintettek valójában nem kérték, hogy a munkaviszonyuk időtartamát illetően ténylegesen ugyanolyan bánásmódban részesüljenek, mint a köztisztviselő jogállású munkatársaik, akik az álláshelyüket 2012. szeptember 14. után is betöltik. A kérelmeikben valójában azt követelik, hogy szeptember 14-ig részesítsék őket egyenlő bánásmódban azon tanárokkal, akiket a korábbi tanévekben határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként foglalkoztattak.
- 51 Márpedig mivel a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében alkalmazta és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), a határozott időre alkalmazott munkavállalók egyes kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalma e keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 52 E körülmények között az érintettek által hivatkozott eltérő bánásmód semmiképpen sem tartozhat a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának hatálya alá.
- 53 Végül azon körülményt illetően, hogy az érintetteket megfosztották attól, hogy ténylegesen részesüljenek éves szabadságban, 2012. július, augusztus és szeptember hónapokra nem kaptak díjazást, és e hónapokra nem szereztek az előmenetelüknél figyelembe vehető szolgálati időt, ki kell emelni, hogy e körülmény csupán közvetlen következménye a munkaviszonyaik megszűnésének, amely nem minősül a keretmegállapodás által tiltott eltérő bánásmódnak.
- 54 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az utolsó tanítási napon megszüntesse a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok határozott időre szóló munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy e napon már nem áll fenn az alkalmazásuk alapjául szolgáló szükségesség és sürgősség, noha a köztisztviselő jogállású tanárok határozatlan időre szóló munkaviszonya folyamatos marad.

A második és a harmadik kérdés

- 55 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az együttesen vizsgálandó második és harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok határozott időre szóló munkaviszonyának az utolsó tanítási napon való megszüntetését, mivel ez megfosztja a tanárokat az erre a tanévre járó fizetett éves nyári szabadságtól, jóllehet az említett tanárok e jogcímen pénzbeli megváltásban részesülnek.
- 56 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a biztonságuk és az egészségük hatékony védelme érdekében a munkavállalóknak főszabályként joga van a tényleges pihenéshez. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ezért csak a munkaviszony megszűnése esetén teszi lehetővé a rendes szabadság pénzbeli megváltással történő helyettesítését (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 23. pont; 2013. február 21-i Maestre García végzés, C-194/12, EU:C:2013:102, 28. pont).
- 57 Márpedig az alapügyben nem vitatott, hogy az érintettek munkaviszonya megszűnt. Következésképpen a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján a spanyol jogalkotó biztosíthatta, hogy ez utóbbiak azon éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásában részesüljenek, amelyet nem tudtak igénybe venni.
- 58 A fenti megfontolásokból következően azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok határozott időre szóló munkaviszonyának az utolsó tanítási napon való megszüntetését, még ha ez meg is fosztja a tanárokat az ezen tanévre járó fizetett éves nyári szabadságtól, feltéve hogy az említett tanárok e jogcímen pénzbeli megváltásban részesülnek.

A költségekről

- 59 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 (első 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 mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az utolsó tanítási napon megszüntesse a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok határozott időre szóló munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy e napon már nem áll fenn az alkalmazásuk alapjául szolgáló szükségesség és sürgősség, noha a köztisztviselő jogállású tanárok határozatlan időre szóló munkaviszonya folyamatos marad.**
- 2) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként egy tanévre alkalmazott tanárok határozott időre szóló**

munkaviszonyának az utolsó tanítási napon való megszüntetését, még ha ez meg is fosztja a tanárokat az ezen tanévre járó fizetett éves nyári szabadságtól, feltéve hogy az említett tanárok e jogcímen pénzübeli megváltásban részesülnek.

Aláírások