



## Határozatok Tára

### A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2020. január 22.\*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 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 – 5. szakasz – Az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések – A munkaviszony megszűnése esetén járó végkielégítés – EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikk – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 20. és 21. cikke – Alkalmazhatóság – A munkaviszonyra vonatkozó szabályozásnak a nemzeti jog értelmében vett közjogi vagy magánjogi jellegén alapuló eltérő bánásmód”

A C-177/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2018. március 7-én érkezett, 2018. február 16-i határozatával terjesztett elő az

**Almudena Baldonado Martín**

és

az **Ayuntamiento de Madrid**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök (előadó), T. von Danwitz és C. Vajda bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: R. Schiano tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. február 28-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. Baldonado Martín képviselőjében L. Gil Fuertes abogada,
- az Ayuntamiento de Madrid képviselőjében N. Taboada Rodríguez és I. Madroñero Peloché letrados,

\* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a spanyol kormány képviselőjében kezdetben: M. J. García-Valdecasas Dorrego, később: S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,
  - az Európai Bizottság képviselőjében N. Ruiz García és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2019. október 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,  
meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikk, az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 20. és 21. cikkének, valamint 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. és 5. szakaszának értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az Almudena Baldonado Martín és az Ayuntamiento de Madrid (madridi önkormányzat, Spanyolország) között, a közöttük fennálló munkaviszony megszűnése következtében járó végkielégítés megfizetése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja „a [...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 4 Ezen irányelv 2. cikkének első bekezdése a következőket írja elő:  
  
„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [...] megfeleljenek, [és bevezetik] a szükséges rendelkezéseket. [...]”
- 5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét, másrészt az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.
- 6 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: 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 munkaviszonnal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, [...] figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek.”
- 7 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 [helyesen: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.”

- 8 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakasza kimondja:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy a 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) szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.”

### ***A spanyol jog***

- 9 Az 1991. június 7-i Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (a helyi közigazgatás közszolgálati alkalmazottainak kiválasztási eljárásában alkalmazandó alapvető szabályok és alapszintű programok megállapításáról szóló 896/1991. sz. királyi rendelet; a BOE 1991. június 14-i 142. száma, 19669. o.) első kiegészítő rendelkezése kimondja:

„A polgármester vagy a tartományi tanács elnöke versenyvizsga-felhívást követően – minden esetben az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvét szem előtt tartva – határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottakat foglalkoztathat a megüresedett álláshelyekre, amennyiben ezen álláshelyek a körülményekből fakadó sürgető helyzetre tekintettel nem tölthetők be közalkalmazottakkal. Ezen álláshelyekhez költségvetési forrásokat rendelnek, és azok szerepelnek a nyilvános állásajánlatokban, kivéve ha ezen állásajánlatok jóváhagyását követően üresedtek meg.

[...]

Az ily módon betöltött álláshelyek szükségképpen szerepelnek az álláshelyek betöltésére szolgáló első versenyvizsga-felhívásban vagy az első jóváhagyott nyilvános állásajánlatok között.

A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott megbízatása akkor szűnik meg, amikor az álláshelyet közalkalmazott tölti be, illetve ha a települési vagy tartományi önkormányzat úgy véli, hogy az álláshely határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottal történő betöltését indokoló sürgősségi okok már nem állnak fenn.”

- 10 A texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege) elfogadásáról szóló, 2015. október 30-i Real Decreto Legislativo 5/2015 (5/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2015. október 31-i 261. száma, 103105. o.; a továbbiakban: EBEP) 8. cikke előírja:

„(1) Közszolgálati alkalmazottak a közigazgatási szerveknél díjazás ellenében közérdekű feladatokat ellátó személyek.

(2) A közszolgálati alkalmazottak csoportjai a következők:

- a) köztisztviselők/közalkalmazottak;
- b) határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak;
- c) a határozatlan vagy határozott időre foglalkoztatott, az állandó személyi állományhoz tartozó szerződéses alkalmazottak;
- d) kiegészítő alkalmazottak.”

- 11 Az EBEP 10. cikkének szövege a következő:

„(1) Határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak azok a személyek, akiket kifejezetten igazolt szükség szerű vagy sürgős okból határozott időre neveztek ki a közalkalmazottak feladatainak ellátására a következő esetekben:

- a) olyan betöltetlen álláshely, amelyet nem lehet közalkalmazottal betölteni;
- b) e közalkalmazottak ideiglenes helyettesítése;
- c) három évnél nem hosszabb, a jelen törvény végrehajtása céljából elfogadott, a közszolgálatról szóló törvény alapján legfeljebb tizenkét hónappal meghosszabbítható időtartamú ideiglenes feladatok ellátása;
- d) túlmunka vagy a feladatok halmozódása esetén tizenkét hónapos időszak alatt legfeljebb hat hónapig.

[...]

(3) A határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak munkaviszonya a 63. cikkben meghatározott okok megvalósulásán túlmenően akkor szűnik meg, ha a foglalkoztatásukat igazoló ok már nem áll fenn.

(4) Az e cikk (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott esetben a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak által betöltött álláshelyek szerepelnek a kinevezés évében meghirdetett állásajánlatok között, vagy – ha ez nem lehetséges – az azt követő évben, feltéve hogy nem született döntés az álláshely felfüggesztéséről.

(5) A határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottakra – amennyiben ez helyzetük jellegének megfelel – a közalkalmazottakra vonatkozó általános szabályozást kell alkalmazni [...]"

12 Az EBEP 70. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Az új munkavállalók felvételével biztosítandó, a költségvetési előirányzatban szereplő munkaerő iránti keresletet közszolgálati állásajánlatban kell szerepeltetni, vagy más, a személyi állományban fennálló hiány kezelésére szolgáló hasonló eszköz útján kell betölteni, ami azt jelenti, hogy a tervezett álláshelyekre vonatkozóan, a legfeljebb annak 10%-át meghaladó mértékéig kiválasztási eljárást kell alkalmazni, és meg kell határozni a felhívás közzétételének végső határidejét. A közszolgálati állásajánlat vagy hasonló eszköz útján történő felvételt három éven belül meg kell valósítani, amely határidő nem hosszabbítható meg.”

13 Az 1995. március 24-i Real Decreto Legislativo 1/1995 (1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.) által jóváhagyott texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege) alapjogvita tényállása megvalósulásának időpontjában hatályos változatának (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 49. cikke kimondja:

„(1) A munkaszerződés megszűnik:

[...]

b) a szerződésben érvényesen meghatározott okokból, kivéve ha azok a munkáltató részéről joggal való nyilvánvaló visszaélést képeznek;

c) a szerződésben megállapított idő lejártakor vagy a szerződés tárgyát képező munka, illetve szolgáltatás elvégzésekor. A munkaszerződés megszűnésekor a helyettesítés céljából létrejött (interinidad) szerződések és a képzési szerződések megszűnésének kivételével a munkavállaló végkielégítésre jogosult, amely szolgálati évenként tizenkét napi munkabér összege arányos részének felel meg, vagy adott esetben e végkielégítést a tárgyra alkalmazandó különleges szabályozás határozza meg;

[...]

l) törvényben meghatározott objektív jogszerű okokból;

[...]”

14 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke értelmében a munkaszerződés megszüntetésének alapjául szolgáló „objektív oknak” minősül a munkavállalónak a munkába lépését követően ismertté vált vagy bekövetkezett munkaképtelensége; ha a munkavállaló nem alkalmazkodik az álláshelyét érintő észszerű technikai módosításokhoz; gazdasági, műszaki, vagy a szervezéssel vagy termeléssel kapcsolatos okok, ha a megszüntetett álláshelyek száma nem éri el a munkaszerződések megszüntetésének „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítéséhez szükséges számot; valamint bizonyos feltételek mellett a többszöri – akár igazolt – távollét.

- 15 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontjával összhangban a munkaszerződésnek az e törvény 52. cikkében szereplő valamely okból való megszüntetése esetén a munkavállaló számára az írásbeli értesítéssel egy időben szolgálati évenként húsznapi munkabérének megfelelő összegű végkielégítés fizetendő, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetében a hónapok számával időarányosan kell számítani, legfeljebb tizenkét hónapra.
- 16 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 56. cikke előírja, hogy a munkaszerződés visszaélészerű elbocsátás következtében történő megszüntetése a munkavállalót szolgálati évenként 33 napi munkabérnek megfelelő végkielégítésre jogosítja.

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 17 2005. november 24-én a madridi önkormányzat A. Baldonedo Martínt zöldterületek karbantartásával kapcsolatos feladatok ellátására határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottá nevezte ki.
- 18 A kinevezési okmány rögzítette, hogy A. Baldonedo Martínt egy betöltetlen álláshelyre vették fel, annak kinevezett közalkalmazottal való betöltéséig. A kinevezési okiratban megjelölték ezenkívül azt is, hogy az álláshely megszűnik, ha a helyettesített közalkalmazottnak az álláshelyének fenntartására vonatkozó joga megszűnik, vagy ha a közigazgatási szerv megítélése szerint az álláshely határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottal történő betöltését indokoló sürgősségi okok már nem állnak fenn.
- 19 2013. április 15-én A. Baldonedo Martínt tájékoztatták arról, hogy álláshelyét aznap közalkalmazottal töltötték be, és ennek következtében munkaviszonyát megszüntették.
- 20 2017. február 20-án A. Baldonedo Martín kérte a madridi önkormányzatot, hogy fizessék ki részére a jogviszony megszűnése esetén járó végkielégítést, szolgálati évenként 20 napi munkabérnek megfelelő összegben. Kérelmét az EUSZ 4. cikk (3) bekezdésére, a Charta 20. cikkére és 21. cikkének (1) bekezdésére, valamint a keretmegállapodás 4. és 5. szakaszára alapította.
- 21 2017. április 25-i határozatával a madridi önkormányzat ezt a kérelmet azon az alapon utasította el, hogy az A. Baldonedo Martín által betöltött álláshely nem volt betöltetlen és annak betöltése sürgős és nélkülözhetetlen volt, továbbá a jogviszony megszüntetésére azért került sor, mert az álláshelyt közalkalmazottal töltötték be, valamint semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állt fenn a közalkalmazottakhoz képest, mivel ez utóbbiak a rájuk irányadó szabályozás alapján semmilyen körülmények között nem kapnak végkielégítést a jogviszonyuk megszüntetése esetén.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság, amelyhez A. Baldonedo Martín e határozattal szemben keresetet nyújtott be, rámutat arra, hogy az érintett alkalmazása idején ugyanazon az álláshelyen, állandó és tartós jelleggel a zöldterületek karbantartásával foglalkozó közalkalmazotti jogállású alkalmazottakéval azonos feladatokat látott el.
- 23 E bíróság egyébiránt hangsúlyozza, hogy a madridi önkormányzat nem bizonyította, hogy A. Baldonedo Martín alkalmazásának időszakában versenyvizsgát szervezett volna, és azt sem, hogy nyilvános állásajánlatot hagyott volna jóvá. Lehetetlen meghatározni, hogy az érdekelt fél által betöltött álláshelyet belső előléptetés, képzéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsga vagy más kiválasztási eljárás útján töltötték-e be. A madridi önkormányzat nem igazolta, hogy feltétlenül szükség volt A. Baldonedo Martín ezen álláshelyre történő kinevezésére. Ugyanígy az az indok sem ismert, amely miatt az álláshely betöltetlen volt.
- 24 Az uniós jog kért értelmezését illetően a kérdést előterjesztő bíróság először is megjegyzi, hogy a spanyol jog nem ismeri el a közalkalmazottakat az olyan, a jogviszonyuk megszűnése esetére megillető végkielégítéshez való jogot, mint amilyenre A. Baldonedo Martín tartott igényt. Ebből következik, hogy

az alapeljárásban szóban forgó helyzet nem képez a keretmegállapodás 4. szakaszában tiltott hátrányos megkülönböztetést, és ebből kifolyólag nem tartozik e szakasz hatálya alá. Hasonlóképpen, a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679) 63–67. pontjából következően egyfelől a határozott időre kinevezett közalkalmazottak, másfelől a szerződéses alkalmazottak – akiknek a közigazgatási szervvel fennálló munkaviszonyára a munkavállalók jogállásáról szóló törvény az irányadó – összehasonlítása nem tartozik az említett szakasz hatálya alá, mivel ezek a munkavállalók az ideiglenes munkavállalók két külön kategóriájába tartoznak.

- 25 A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal másodszor megjegyzi, hogy a keretmegállapodás célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása, hogy a kertész munkakört a spanyol közigazgatási szerveknél mind közalkalmazott, mind szerződéses alkalmazott betöltheti, hogy a foglalkoztatási rendszer kiválasztása kizárólag a munkáltató akaratától függ, hogy a madridi önkormányzat nem hivatkozik semmiféle olyan objektív okra, amely igazolhatná az eltérő bánásmódot, valamint hogy különösen a 2016. április 19-i DI ítéletből (C-441/14, EU:C:2016:278) következik, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét – az uniós jog általános elveként – vertikálisan és közvetlenül kell alkalmazni.
- 26 E bíróságban felmerül a kérdést, hogy e megfontolásokra tekintettel A. Baldonado Martín esetében el lehet-e ismerni az általa kért végkielégítéshez való jogot a határozott időre kinevezett szerződéses alkalmazottakkal való összehasonlíthatóság vagy az elsődleges uniós jog közvetlen vertikális alkalmazása révén.
- 27 Harmadszor a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy A. Baldonado Martín több mint hét évig határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottként látta el feladatait. Így a madridi önkormányzat eltorzította a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazotti jogállást, amikor ezt a foglalkoztatási formát nem ideiglenes vagy átmeneti, hanem állandó szükségletek kielégítésére használta. Megfosztotta az érintettet a közalkalmazottak, illetve a szerződéses alkalmazottak esetében elismert jogoktól. A madridi önkormányzat figyelmen kívül hagyta az ideiglenes munkaviszonyok állandósulásának és az e jogviszonyokkal kapcsolatos visszaéléseknek a megakadályozását lehetővé tevő, az EBEP 10. és 70. cikkében előírt biztosítékokat is, valamint azt a követelményt, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak által elfoglalt álláshelyeket szükségszerűen bele kell foglalni a 1991. június 7-i 896/1991. sz. királyi törvényerejű rendelet első kiegészítő rendelkezésében szereplő első versenyvizsga-felhívásba.
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság emellett megjegyzi, hogy az alapügyben szóban forgó spanyol szabályozás nem teszi lehetővé a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott munkaviszonyának megszüntetését, ha e jogviszony megszűnésének oka az álláshely közalkalmazott általi betöltése, az álláshely megszüntetése, a helyettesített közalkalmazottnak az álláshelye fenntartására irányuló joga megszűnése, illetve ha a közigazgatási szerv úgy véli, hogy a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott kinevezését indokoló sürgősségi okok többé nem állnak fenn.
- 29 E szabályozás kizárja azt, hogy a közjogi munkáltatókkal szemben a munkavállalók jogállásáról szóló törvényben a magánmunkáltatókkal szemben előírt garanciákra, valamint e korlátok tiszteletben tartása elmulasztásának következményeire hivatkozzanak. Az említett szabályozás kizárólag kiválasztási eljárás eredményeként teszi lehetővé a közalkalmazotti jogállás megszerzését.
- 30 Ugyanezen szabályozás nem teszi lehetővé a keretmegállapodás 5. szakaszában meghatározott célkitűzések elérését. Ugyanígy, annak a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) ítélezési gyakorlatában elismert lehetősége, hogy csalás esetén a határozott időre kinevezett munkavállalókat határozatlan időre szóló, nem állandó munkaviszonyban álló munkavállalókká minősítsék át, nem teszi lehetővé a határozott idejű szerződésekkel való visszaélés megakadályozását és

szankcionálását. Az érintett munkavállaló által betöltött álláshely ugyanis bármikor megszüntethető, illetve ez utóbbi elbocsátható, ha álláshelyét közalkalmazott kinevezése révén betöltik, így munkaviszonya úgy szűnik meg, hogy foglalkoztatása nem vált határozatlan idejűvé.

- 31 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakításából álló szankció az egyetlen olyan intézkedés, amely lehetővé teszi az 1999/70 irányelv által kitűzött célok tiszteletben tartását. Ezt az irányelvet azonban a közszférát illetően nem ültették át a spanyol jogba. Így felvetődik a kérdés, hogy lehet-e a keretmegállapodás 5. szakaszára alapított szankcióként végkielégítést fizetni.
- 32 Ilyen körülmények között a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Helytálló-e a [keretmegállapodás] 4. szakaszának azon értelmezése, amely szerint az olyan helyzet, mint a jelen ügybeli, amelyben a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott ugyanolyan munkát végez, mint a közalkalmazott (aki [jogviszonyának megszűnése esetén] végkielégítésre nem jogosult, mert a rá irányadó jogi szabályozásban nem létezik a végkielégítés alapjául szolgáló helyzet), nem tartozik az említett 4. szakaszban leírt esetkörbe?
- 2) Összhangban van-e a keretmegállapodással azon – a keretmegállapodás céljainak elérése érdekében alkalmazott – értelmezés, amely szerint, mivel az [uniós jog] alapelvei közé tartozó egyenlő bánásmóddhoz való jognak és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikke, [valamint] az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikke) egy irányelvben való konkretizálásáról van szó, és mivel azok az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikk [szerinti] alapvető szociális jogoknak minősülnek, a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott végkielégítéshez való joga akár a határozott időre foglalkoztatott szerződéses alkalmazottakkal való összehasonlítás útján, mivel (közalkalmazotti vagy munkavállalói) jogállása csak közjogi munkáltatótól függ, akár az elsődleges [uniós] jog vertikális közvetlen alkalmazásával is megállapítható?
- 3) Figyelembe véve adott esetben az állandó szükségletek kielégítésére irányuló határozott idejű szerződések alkalmazásával való visszaélés fennállását, anélkül hogy objektív ok, az azt igazoló sürgős és nyomós szükséglet fennállna, és anélkül, hogy a spanyol jogban hatékony szankciók vagy korlátok lennének, olyan intézkedésként, amely a visszaélés megelőzésére és az uniós jog megsértése következményének elkerülésére irányul, amennyiben a munkáltató nem biztosít határozott idejű foglalkoztatást a munkavállaló számára, az olyan, jogellenes felmondás esetén járó végkielégítéssel azonos végkielégítés, amely megfelelő, arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciónak tekintendő, összhangban áll-e az 1999/70 irányelv által kitűzött célokkal?”

## **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

### ***Az első kérdésről***

- 33 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely sem a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók, sem a maguk részéről határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott közalkalmazottak számára nem ír elő semmilyen végkielégítést a jogviszonyuk megszüntetése esetére.



- 34 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek tekintetében a határozott időre alkalmazott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.
- 35 A Bíróság megállapította, hogy e rendelkezés célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének 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 (lásd ebben az értelemben: 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 A jelen esetben egyfelől ki kell emelni, hogy mivel – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – A. Baldonado Martínt a madridi önkormányzat határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottként, meghatározott esemény bekövetkezéséig – azaz közalkalmazottnak ezen álláshelyre való kinevezéséig – nevezte ki zöldterületek karbantartásával kapcsolatos feladatok ellátására, ő a „határozott időre alkalmazott munkavállalóknak” a keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjának értelmében vett fogalmába, következésképpen az 1999/70 irányelv és e keretmegállapodás hatálya alá tartozik (lásd ebben az értelemben: 2018. március 22-i Centeno Meléndez ítélet, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 40. pont). Másfelől emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállaló és a munkáltatója között létrejött munkaszerződés megszüntetése miatt a munkavállalót megillető olyan végkielégítés, amelyet A. Baldonado Martín is igényelt, a „foglalkoztatási feltételeknek” az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalmába tartozik (2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai végzés, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 A kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból mindazonáltal kitűnik, hogy az olyan határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak, mint az érintett, nem részesülnek a közalkalmazottnaknál hátrányosabb bánásmódban, és nem tagadják meg tőlük a közalkalmazottak számára elismert jogokat, így sem ezen közszolgálati alkalmazottak, sem a közalkalmazottak nem részesülnek az A. Baldonado Martín által igényelt végkielégítésben.
- 38 E körülmények között a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely sem a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók, sem a maguk részéről határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott közalkalmazottak számára nem ír elő semmilyen végkielégítést a jogviszonyuk megszüntetése esetére.
- 39 Ennek megállapítását követően az A. Baldonado Martín és a madridi önkormányzat által a Bíróságnak a tárgyalásra tekintettel feltett kérdésére adott válaszából kitűnik, hogy az érintett által a madridi önkormányzat által határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottként betöltött álláshelyet határozatlan időre alkalmazott munkavállalóval is be lehet tölteni, és ezen önkormányzat ezen időszak alatt foglalkoztatott ilyen munkavállalót ugyanilyen álláshelyen. Ezenkívül a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az tűnik ki, hogy az ilyen munkaszerződés keretében foglalkoztatott munkavállaló a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti, A. Baldonado Martín által igényelt végkielégítésben részesülne, ha e törvény 52. cikke szerinti okokból bocsátának el.
- 40 Ezen információk vizsgálata a tényállás értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező, kérdést előterjesztő bírósága feladata, és – adott esetben – annak meghatározása, hogy az olyan határozatlan időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak, mint az érintett, ugyanolyan helyzetben vannak-e, mint a madridi önkormányzat által ugyanezen időszak során határozatlan időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak (lásd analógia útján: 2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai ítélet, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 41 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy ha bizonyítást nyert, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók foglalkoztatásuk során ugyanazon feladatokat látták el, mint az ugyanazon munkáltató által határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók, vagy ugyanazon álláshelyeket töltötték be, mint ők, főszabály szerint e két munkavállalói kategória helyzetét összehasonlíthatónak kell tekinteni (lásd ebben az értelemben 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 50. és 51. pont; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 53. és 54. pont; 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 64. és 65. cikk; 2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai ítélet, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 36. pont).
- 42 Ezért meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan objektív ok, amely igazolja, hogy a határozatlan időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak munkaviszonyának megszűnése esetén semmilyen végkielégítés nem jár, míg a határozatlan időre foglalkoztatott szerződéses alkalmazottat végkielégítés illeti meg a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében szereplő valamely okból történő elbocsátása esetén.
- 43 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdése b) pontjának alkalmazásából eredő eltérő bánásmódot illetően a Bíróság már megállapította, hogy az ezen rendelkezésben előírt végkielégítés különös célja, valamint e végkielégítés folyósításának különös háttere a jelen ítélet előző pontjában szereplő eltérő bánásmódot igazoló objektív oknak minősül (lásd: 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 60. pont; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 63. pont, 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 74. pont).
- 44 E tekintetben a Bíróság megállapította, hogy a határozott ideig tartó munkaviszony megszűnése ténybeli és jogi szempontból egyaránt lényegesen eltérő összefüggésbe illeszkedik, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók munkaszerződésének a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő megszüntetése (lásd ebben az értelemben: 2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai ítélet, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 44. pont; analógia útján: 2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 56. pont; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 59. pont; 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 70. pont).
- 45 A „határozott idejű munkaviszonynak” a keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjában szereplő fogalommeghatározásából ugyanis az következik, hogy az ilyen jellegű szerződés azon idő lejártakor, amelyre e szerződést kötötték – ami meghatározott időpont eléréséből, meghatározott feladat elvégzéséből vagy, mint a jelen esetben, egy meghatározott esemény bekövetkezéséből is állhat –, a jövőre nézve hatályát veszti. Így a határozott időre szóló munkaszerződés felei e szerződés megkötésétől kezdve ismerik azt az időpontot vagy eseményt, amelynek bekövetkezésével e szerződés megszűnik. E határidő korlátokat szab a munkaviszony időtartamának, anélkül hogy a feleknek az említett szerződés megkötését követően nyilatkozniuk kellene az erre vonatkozó szándékukról (2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 71. pont).
- 46 Ezzel szemben a határozatlan idejű munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő, munkáltató általi megszüntetése olyan körülmények bekövetkezéséből ered, amelyeket a szerződés megkötésének időpontjában nem láttak előre, és amelyek felborítják a munkaviszony szokásos menetét, e törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja éppen ezért és következésképpen az említett munkaviszony stabilitásához a megszüntetés időpontjában fűzött elvárásainak megghiúsulása miatt írja elő e munkaviszony megszüntetése váratlan jellegének ellentételezését (lásd: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 47 A jelen ügyben – a kérdést előterjesztő bíróság általi vizsgálata függvényében – a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy A. Baldonedo Martín munkaviszonya az erre vonatkozóan előírt esemény bekövetkezésével – vagyis azáltal, hogy azt az álláshelyet, amelyen ideiglenesen foglalkoztatták, közalkalmazott kinevezésével betöltötték – megszűnt.
- 48 E körülmények között a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen végkielégítés kifizetését nem írja elő a határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak jogviszonyának megszüntetése esetére, míg a határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak számára a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetére előírja ilyen végkielégítés fizetését.
- 49 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 olyan nemzeti szabályozás, amely sem a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók, sem a maguk részéről határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott közalkalmazottak számára nem ír elő semmilyen végkielégítést a jogviszonyuk megszüntetése esetére, míg a határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak számára a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetére előírja ilyen végkielégítés fizetését.

### *A második kérdéstről*

- 50 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikket, a Charta 20. és 21. cikkét, valamint a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen végkielégítés kifizetését nem írja elő a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése esetére, míg a határozott időre foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak részére munkaszerződésük lejártakor végkielégítést kell fizetni.
- 51 Előjáróban meg kell állapítani, hogy e kérdés azon az előfeltevésen alapul, amely szerint először is a madridi önkormányzat által határozott időre foglalkoztatott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazottak számára e törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében a szerződésük lejártakor szolgálati évenként tizenkét napi munkabérnek megfelelő összegű végkielégítés jár, másodszor e rendelkezés nem vonatkozik az olyan, közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalókra, mint amilyen A. Baldonedo Martín, és harmadszor az EBEP, amelynek hatálya alá ez utóbbi munkavállalók tartoznak, nem írja elő ezzel egyenértékű végkielégítés kifizetését ez utóbbiak munkaviszonyának megszűnése esetére.
- 52 Először is a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját illetően emlékeztetni kell arra, hogy mivel a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amelyet e keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében alkalmaz és konkretizál, a határozott időre alkalmazott munkavállalók egyes kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (2018. november 21-i Viejobueno Ibáñez és de la Vara González ítélet, C-245/17, EU:C:2018:934, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 53 Így mivel ez az alapügyben szereplő két munkavállalói kategória közötti eltérő bánásmód nem a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartamán, hanem annak közszolgálati vagy szerződéses jellegén alapul, az nem tartozik a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának hatálya alá (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 66. pont).
- 54 Ennélfogva ezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen a jelen ítélet 50. pontjában szerepel.

- 55 Másodszor az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikket illetően, elegendő rámutatni, hogy – amint azt az Európai Bizottság is megjegyzi – az EUM-Szerződés e cikkei az uniós foglalkoztatáspolitikai céljait és fő intézkedéseit határozzák meg, és a jog, amelyre A. Baldonedo Martín igényt tart, vagy a tagállamnak az ilyen jog biztosítására irányuló kötelezettsége nem vezethető le ilyen rendelkezésekből (lásd ebben az értelemben: 2018. március 21-i Podilă és társai ítélet, C-133/17 és C-134/17, nem tették közzé, EU:C:2018:203, 37. pont).
- 56 Harmadszor a Charta 20. és 21. cikkeit illetően meg kell jegyezni, hogy a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartamán alapuló eltérő bánásmódot főszabály szerint az egyenlő bánásmód elvének szempontjából kell vizsgálni, amely az uniós jog egyik általános elvét képezi, amelyet immár a Charta 20. és 21. pontja is kimond (lásd ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 55–63. pont).
- 57 Ennek megállapítását követően emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok eljárását illetően a Charta alkalmazási körét a Charta 51. cikkének (1) bekezdése határozza meg, amelynek értelmében a Charta rendelkezéseinek a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Unió jogát hajtják végre (2016. október 6-i Paoletti és társai ítélet, C-218/15, EU:C:2013:748, 13. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az „uniós jog végrehajtásának” a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti fogalma feltételezi az uniós jogi aktus és a szóban forgó nemzeti intézkedés közötti közelséget, illetve az egyik terület által a másikra gyakorolt közvetett hatásokat meghaladó bizonyos fokú kapcsolat fennállását (2016. október 6-i Paoletti és társai ítélet, C-218/15, EU:C:2013:748, 14. pont).
- 59 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében annak meghatározása céljából, hogy valamely nemzeti intézkedés az uniós jognak a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti végrehajtásába tartozik-e, egyebek között azt kell megvizsgálni, hogy a nemzeti szabályozás uniós jogi rendelkezés végrehajtására irányul-e, hogy milyen jellegű ez a szabályozás, és hogy az uniós jog hatálya alá tartozó célokon kívül más célok elérésére is irányul-e – még akkor is, ha közvetetten érintheti az uniós jogot –, valamint hogy létezik-e olyan uniós jogi különös szabályozás, amely az adott területre vonatkozik, vagy amely azt érintheti (2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 A jelen ügyben A. Baldonedo Martín úgy érvel, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja a keretmegállapodás 5. szakaszának végrehajtására irányul, míg a spanyol kormány ezt az állítást vitatja.
- 61 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában említett végkielégítés egyrészt első látásra nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában foglalt egyik olyan kategóriába se, amelyek közül a tagállamoknak egyet vagy többet kell alkalmazniuk, amennyiben a jogrendjük nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedéseket, másrészt még kevésbé tűnik úgy, hogy az egy ilyen jogi intézkedést képezne, mivel nem alkalmas az említett 5. szakasz által a tagállamok számára kitűzött, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányuló általános cél elérésére (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 92. és 94. pont).
- 62 Mivel e végkielégítést ugyanis a határozott idejű szerződések alkalmazásának jogszerű vagy visszaélésszerű jellegével kapcsolatos bármilyen megfontolástól függetlenül folyósítják, és nem tűnik alkalmasnak arra, hogy megfelelően szankcionálja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, és arra sem, hogy megszüntesse az uniós jog megsértéséből származó következményeket, következésképpen nem tűnik úgy, hogy

önmagában olyan kellően hatékony és visszatartó intézkedést képez, amely biztosítaná a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. és 95. pont).

- 63 Ebből következik, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja más célt követ, mint a keretmegállapodás 5. szakasza, és ennél fogva nem tekinthető úgy, mint amely a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében „az Unió jogát hajtja végre”.
- 64 Következésképpen az alapügyben szereplő eltérő bánásmód nem értékelhető a Charta által nyújtott garanciák, és különösen annak 20. és 21. cikke alapján.
- 65 A fenti megfontolásokra figyelemmel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikket, valamint a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen végkielégítés kifizetését nem írja elő a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése esetére, míg a határozott időre foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak részére munkaszerződésük lejártakor végkielégítést kell fizetni.

### *A harmadik kérdésről*

- 66 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdésével lényegében azt kívánja megtudni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt állandó szükségletek fedezése céljából, nem pedig kifejezetten igazolt szükség szerű vagy sürgős okból vette igénybe, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 56. cikke értelmében a munkavállaló számára jogellenes felmondás esetén járó végkielégítéssel egyenértékű végkielégítés adott esetben az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozására irányuló intézkedést, illetve az e szakasz értelmében vett megfelelő jogi intézkedést képez.
- 67 A spanyol kormány úgy véli, hogy ez a kérdés elfogadhatatlan, mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem alkalmazható olyan helyzetre, amilyen az alapügyben szerepel, amelyet sem az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazása, sem az e szakasz értelmében vett visszaélés nem jellemez.
- 68 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróság által meghatározott jogszabályi és ténybeli keretben felvetett, az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett – a helyállóságot illetően a Bíróság által nem vizsgálható – kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 69 Ezenkívül annak szükségessége, hogy az uniós jogot a nemzeti bíróság számára hasznos módon értelmezzék, megköveteli, hogy a nemzeti bíróság meghatározza az általa felvetett kérdések ténybeli és jogszabályi hátterét, vagy legalábbis kifejtse azokat a ténybeli körülményeket, amelyeken e kérdések alapulnak (lásd különösen: 2018. május 31-i Zheng ítélet, C-190/17, EU:C:2018:357, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 70 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható (2005. november 22-i Mangold ítélet, C-144/04, EU:C:2005:709, 41. és 42. pont; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 45. pont; 2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai végzés, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 55. pont).
- 71 A keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontjából következik, hogy a tagállamoknak kell meghatározniuk, milyen feltételek mellett tekintik a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat „egymást követőnek” (2018. november 21-i de Diego Porrás ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 79. pont; 2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai végzés, C-367/18, nem tették közzé, EU:C:2019:487, 56. pont).
- 72 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság nem hivatkozik semmilyen olyan valószínűsítő körülményre, amely arra engedne következtetni, hogy A. Baldonado Martín több munkaszerződés vagy munkaviszony keretében állt a madridi önkormányzat alkalmazásában, vagy hogy az alapügyben szereplő helyzetet a spanyol jog értelmében úgy kell tekinteni, hogy azt egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok jellemzik.
- 73 Épp ellenkezőleg, e bíróság leszögezi, hogy az érintett folyamatosan és állandó jelleggel ugyanazt a munkakört töltötte be. Ezenkívül a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy az alapeljárás felei közötti munkaviszony a közöttük fennálló első és egyetlen munkaviszony.
- 74 E feltételek mellett nyilvánvalónak tűnik, hogy a harmadik kérdés keretében felvetett probléma hipotetikus jellegű. Következésképpen meg kell állapítani, hogy e kérdés elfogadhatatlan.

### A költségekről

- 75 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 (második 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 olyan nemzeti szabályozás, amely sem a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók, sem a maguk részéről határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott közalkalmazottak számára nem ír elő semmilyen végkielégítést a jogviszonyuk megszűnése esetére, míg a határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak számára a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetére előírja ilyen végkielégítés fizetését.
- 2) Az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikket, valamint az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely semmilyen végkielégítés kifizetését nem írja elő a közszolgálati alkalmazottként határozott időre foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyának megszüntetése esetére, míg a határozott időre foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak részére munkaszerződésük lejártakor végkielégítést kell fizetni.

Aláírások