



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. június 3.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottak számára előírt, közszférában teljesítendő munkavégzés érdekében igényelt szabadság iránti kérelem elutasítása – A kirendelést ideiglenes állás elfogadása esetén kizáró nemzeti szabályozás – Hatály – A 4. szakasz alkalmazhatatlansága – A Bíróság hatáskörének hiánya”

A C-942/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Aragón (aragóniai legfelsőbb bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2019. december 31-én érkezett, 2019. december 17-i határozatával terjesztett elő

a **Servicio Aragonés de Salud**

és

LB

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: A. Kumin tanácselnök (előadó), P. G. Xuereb és I. Ziemele bírák,

főtanácsnok: E. Tanchev,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Servicio Aragonés de Salud képviseletében J. Divassón Mendívil letrado,
- LB képviseletében E. Ena Pérez procuradora, és F. Romero Paricio abogado,
- a spanyol kormány képviseletében S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében kezdetben: I. Galindo Martín, N. Ruiz García és M. van Beek, később: I. Galindo Martín és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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

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, 6. 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 Servicio Aragonés de Salud (aragóniai egészségügyi szolgálat, Spanyolország; a továbbiakban: egészségügyi szolgálat) és LB között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya, hogy az előbbi elutasította LB arra irányuló kérelmét, hogy öt határozott időre szóló szerződés alapján betöltendő álláshelyre rendelje ki.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdéséből 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 [helyesen: hátrányos 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 A keretmegállapodás célja az 1. szakasza értelmében:
„a) a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés [helyesen: munkaviszony] minőségét;
[...].”
- 5 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakasza a következőképpen fogalmaz:
„1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:
a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;
b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.”

6 A keretmegállapodás 3. szakasza kimondja:

„[helyesen: E megállapodás alkalmazásában:]

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: amennyiben a 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 képzések/készségek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló [helyesen: 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.”
- 7 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza a következőképpen rendelkezik:

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

[...]

3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.
4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés [helyesen: A szolgálati időnek a különös foglalkoztatási feltételekre tekintettel történő minősítése] a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében azonosak, kivéve ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják.”

A spanyol jog

- 8 A 2003. december 16-i Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (az egészségügyi szolgálatoknál dolgozó közalkalmazottak jogállásáról szóló, 2003. december 16-i 55/2003. sz. törvény; a BOE 2003. december 17-i 301. száma, 44742. o.) 2. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy e törvény alkalmazandó az autonóm közösségek egészségügyi szakszolgálatának egészségügyi intézményeiben és központjaiban, valamint az állami központi közigazgatás egészségügyi központjaiban és szakszolgálatainál határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottokra.

9 Az említett törvény „Közszolgálati jogállások” címet viselő 62. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az általános szabályok értelmében az egészségügyi szolgálatok állandó, határozatlan időre kinevezett személyi állománya a következő közszolgálati jogállások valamelyikét tölti be:

- a) aktív állomány;
- b) különös szolgálat;
- c) más jogi szabályozás alá tartozó szolgálat;
- d) közszférába történő kirendelés;
- e) személyes okokkal indokolt szabadság;
- f) felfüggesztett státusz;

[...]

10 Az 55/2003. sz. törvénynek „A közszférába történő kirendelés” című 66. cikke értelmében:

„(1) Az egészségügyi szolgálatoknál dolgozó közalkalmazottak a közszférában az alábbi állásokra rendelhetők ki:

- a) ha közszolgálati szervnél más közalkalmazotti kategóriában tölt be állást, közszolgálati alkalmazottként vagy szerződéses alkalmazottként, kivéve, ha megfelelő engedélyt kapott az álláshelyek összeegyeztethetlenségének kezelésére;

[...]

(3) Az egészségügyi szolgálatok közszférába történő munkavégzésre kirendelt közalkalmazottai nem részesülnek díjazásban, és ezen közszolgálati jogállás időtartamát figyelembe kell venni a szolgálatban eltöltött idő alapján háromévente járó juttatások, a szakmai előmenetel, és adott esetben az aktív szolgálatba való visszahelyezés szempontjából.”

11 E törvény „Személyes okokkal indokolt szabadság” címet viselő 67. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az érintettet hivatalból vagy kérésére személyes okokkal indokolt szabadságra kell küldeni a következő szabályok szerint:

- a) a személyes okokkal indokolt szabadságot akkor lehet kiadni a közalkalmazottnak, ha azt személyes érdekből kéri.

Ennek kéréséhez az szükséges, hogy az érintett a kérelmet közvetlenül megelőző öt év során közigazgatási szervnél dolgozzon.

A személyes okokkal indokolt, személyes érdeken alapuló szabadság kiadása a szolgálat szükségleteitől függ; adott esetben a kérelem elutasítását indokolni kell.

A személyes okokkal indokolt szabadságot nem lehet a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazott részére biztosítani.

[...]

(2) Az előző bekezdés a) és c) pontjában meghatározott esetekben a személyes okokkal indokolt szabadság minimális időtartama két év.

(3) Az egészségügyi szolgálatok személyes okokkal indokolt szabadságon lévő közalkalmazottai nem részesülnek díjazásban, és az említett szabadság időtartamát nem veszik figyelembe a szolgálatban eltöltött idő alapján háromévente járó juttatások és a szakmai előmenetel szempontjából.”

- 12 A Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (az általános állami közszerület polgári állományú köztisztviselőinek közszerületi jogállásáról szóló rendelet) 1995. március 10-i Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado-ból (az általános állami közszerület polgári állományú köztisztviselőinek közszerületi jogállásáról szóló rendelet jóváhagyásáról szóló 365/1995. sz. királyi rendelet; a BOE 1995. április 10-i 85. száma, 10636. o.; a továbbiakban: a közszerületi jogállásról szóló rendelet) eredő változata szerinti, „A közszerületába történő kirendelés” című 15. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Azon tisztviselők, akik valamely közigazgatási szerv más testületében állnak aktív szolgálatban, és nem megkaptak megfelelő engedélyt ezen összeegyeztethetlenség kezelésére, valamint azok, akik a közszerület szerveiben vagy egyéb részeiben kezdenek határozatlan idejű közalkalmazottként dolgozni, és akik nem jogosultak aktív vagy különleges szolgálatot betölteni, hivatalból vagy kérelemre kirendelhetők közszerületében teljesítendő munkavégzésre. Amennyiben ez határozott időre foglalkoztatott közszerületi alkalmazott vagy ideiglenes szerződéses alkalmazott által ellátott munkakör, annyiban nem keletkezett jogot az említett közszerületi jogállásra. [...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 13 LB 2010. december 14. és 2017. december 20. között az egészségügyi szolgálat határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottja volt, és fogorvosként dolgozott.
- 14 2016. november 25-i határozatával a madridi Complutense Egyetem (Spanyolország) azt javasolta, hogy LB-t nevezzék ki egy határozott időre foglalkoztatott tanári állásra. Miután ezt a javaslatot ezen egyetem rektori hivatala jóváhagyta, LB-t felhívták ezen álláshely 2017. december 21-től történő betöltésére. E célból határozott idejű szerződést küldtek neki.
- 15 Mivel e feladatok ellátása összeegyeztethetetlen az egészségügyi szolgálatnál betöltött álláshelyével, LB 2017. december 1-jén az 55/2003. sz. törvény 66. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján az egészségügyi szolgálattól a közszerületében teljesítendő munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság megadását kérte.
- 16 2017. december 4-i határozatával az egészségügyi szolgálat elutasította e kérelmet azzal az indokkal, hogy az LB által betöltendő álláshely ideiglenes jellegű. Márpedig a közszerületi jogállásról szóló rendelet 15. cikke kizárja a közszerületába történő kirendelést, ha az új álláshelyet határozott időre szóló szerződés alapján töltik be.
- 17 Ezen elutasítást követően LB személyes okokkal indokolt szabadság iránti kérelmet nyújtott be az 55/2003 törvény 67. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján, amely kérelemnek helyt adtak.
- 18 LB emellett fellebbezést is benyújtott a 2017. december 4-i határozattal szemben. E fellebbezés elutasítását követően LB mind a 2017. december 4-i határozat, mind pedig az e határozatot megerősítő határozat megsemmisítése iránti kérelmet nyújtott be a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Zaragoza (Zaragoza 4. sz. közigazgatási bírósága, Spanyolország)

előtt. Kérelmének alátámasztására LB lényegében úgy érvelt, hogy az említett határozatok ellentétesek többek között az egyenlőségnek és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában biztosított elveivel.

- 19 2019. május 9-i ítéletével az említett bíróság helyt adott e kérelemnek. Ezen ítélet pontosította, hogy a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók és a határozott időre alkalmazott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának az e 4. szakasz szerinti elvét sérti, ha LB-től megtagadják a közszférában teljesítendő munkavégzés érdekében kért szabadság kedvezményét azzal az indokkal, hogy a rendeltetés szerinti közigazgatási szervnél betöltendő állás határozott idejű.
- 20 Az egészségügyi szolgálat fellebbezést terjesztett elő ezen ítélettel szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Aragónia legfelsőbb bírósága, Spanyolország). Az egészségügyi szolgálat úgy véli, hogy a közszolgálati jogállásról szóló rendelet 15. cikkében megállapított, a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot objektív okok igazolják, tudniillik többek között az aragóniai egészségügyi rendszer által nyújtott szolgáltatások stabilitása biztosításának szükségessége.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak afelől, hogy e 15. cikk összeegyeztethető-e a keretmegállapodásnak a Bíróság által értelmezett 4. szakaszával, amennyiben az említett 15. cikkel ellentétes a közalkalmazottak abban az esetben történő kirendelése, ha a közalkalmazott határozott időre szóló állást kap az eredetitől eltérő közigazgatási szervnél, míg ugyanezen cikk lehetővé teszi a kirendelést, ha e közalkalmazott ugyanilyen körülmények között határozatlan időre szóló állást szerez. Ráadásul az így kirendelt közalkalmazott jogosult bizonyos juttatásokra, eltérően attól a közalkalmazottól, akinek a kirendelés iránti kérelme elutasítását követően személyes okokkal indokolt szabadságot kellett kivennie az új álláshelyének betöltéséhez.
- 22 E tekintetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az érintett közalkalmazottnak az eredetitől eltérő közigazgatási szervhez való kirendelése nem tagadható meg a szolgálat szükségletei miatt, és az ilyen helyzetben lévő közalkalmazottak megőrzik jogállásukat mint az eredeti közigazgatási szerv tisztviselői, és továbbra is részt vehetnek az álláshelyek e szerv által szervezett odaítélési eljárásaiban. Ezenfelül a rendeltetés szerinti közigazgatási szervhez történő kirendelés időtartamát az eredeti közigazgatási szerv aktív szolgálatként veszi figyelembe. Így azok a közalkalmazottak, akiket e kirendelést követően az eredeti közigazgatási szervbe helyeznek vissza, jogosultak arra, hogy a kirendelés szerinti közigazgatási szervnél elért előmenetelüket figyelembe vegyék. Egyébiránt nincs minimális kirendelési időtartam előírva.
- 23 Ezzel szemben az aktív szolgálat minimális időtartamát azelőtt kell teljesíteni, hogy az érintett személyes okokkal indokolt szabadságot vehetne igénybe. Ezenkívül ez utóbbi a szolgálat szükségletei alapján megtagadható. Ráadásul a személyes okokkal indokolt szabadságon lévő közalkalmazottak nem részesülnek díjazásban. Hasonlóképpen, az ilyen szabadságon töltött időszakot nem veszi az eredeti közigazgatási szerv figyelembe az előmenetel, a háromévente járó juttatások és a társadalombiztosítási rendszerhez kapcsolódó jogok szempontjából. Végül a személyes okokkal indokolt szabadságot minimális időtartamra adják meg.
- 24 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság először is arra keresi a választ, hogy a közszférába történő kirendeléshez való jog azon határozott időre szóló álláshely „foglalkoztatási feltételének” minősül-e, amelyet a közalkalmazott meg kíván szerezni. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a figyelembe veendő foglalkoztatási feltétel a közalkalmazott által betöltött, határozott időre szóló álláshely vagy munkakör. Az e bíróság előtt folyamatban lévő ügyben azonban a vizsgálandó foglalkoztatási feltétel egy olyan határozott időre szóló álláshelyhez kapcsolódik, amelyet még nem töltöttek be, de amelyet a közalkalmazott be kívánna tölteni. Következésképpen ez az ítélkezési gyakorlat ebben az esetben nem alkalmazható.

- 25 Másodsorban a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a közigazgatási szerv által hivatkozott indokok, nevezetesen az egészségügyi ellátás ágazatához hasonló érzékeny területen az adott szerv személyi állományának instabilitását okozó működési zavarok és károk elkerülésének fontossága igazolhatja-e a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot.
- 26 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Aragónia legfelsőbb bírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás] 4. szakaszát, hogy a közsférában valamely állás betöltése által biztosított, az ezen időpontig ellátott, szintén a közsférához tartozó munkakörhöz kapcsolódó, meghatározott közszolgálati jogállás elismeréséhez való jog olyan foglalkoztatási feltételnek minősül, amely esetén a határozott időre és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók között nem alkalmazható eltérő bánásmód?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás] 4. szakaszát, hogy a határozott időre és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók között objektív okok alapján alkalmazott eltérő bánásmódot azon cél is igazolja, hogy megelőzzék az adott szerv személyi állományának instabilitását okozó működési zavarokat és károkat egy olyan érzékeny területen, mint az egészségügyi ellátás nyújtása az egészség védelméhez való alkotmányos jog keretében, oly módon, hogy az alapul szolgálhat a konkrét szabadság megtagadására azokkal szemben, akik ideiglenes munkakört töltenek be, azokkal szemben viszont nem, akiket határozatlan időre foglalkoztatnak?
- 3) Ellentétes-e [keretmegállapodás] 4. szakaszával az olyan szabály, mint a közszolgálati jogállásról szóló rendelet 15. cikke, amely kizárja helyettesítési célból határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott vagy ideiglenes szerződéses alkalmazott által ellátott munkakörök betöltését azon jogállások közül, amelyek jogosultságot biztosítanak a közsférában teljesítendő munkavégzés érdekében igényelt szabadság igénybe vételére, ha e jogállás azon személyek számára biztosítandó, akik a közsférában határozatlan időre töltenek be valamely álláshelyet, és az a közalkalmazott számára kedvezőbb, mint az egyéb olyan alternatív közszolgálati jogállások, amelyek biztosítását azon új álláshely betöltése érdekében kellene kérnie, amelyre felvették?”

A Bíróság hatásköréről

- 27 Mind a spanyol kormány, mind az Európai Bizottság lényegében úgy érvel, hogy mivel LB a közsférában teljesítendő munkavégzés érdekében igényelt szabadságot, jóllehet határozatlan időre volt foglalkoztatva, ez a helyzet a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának megfelelően nem tartozik a keretmegállapodás hatálya alá, így az alapügyben nem alkalmazható annak 4. szakasza.
- 28 E tekintetben mindenekelőtt meg kell jegyezni, hogy a Bíróság feladata saját hatáskörének megállapítása céljából megvizsgálni azokat a körülményeket, amelyek mellett a nemzeti bíróság hozzá fordult (2017. szeptember 7-i Schottelius ítélet, C-247/16, EU:C:2017:638, 24. pont).
- 29 Az állandó ítélkezési gyakorlatból az is következik, hogy a Bíróság főszabály szerint csak az alapeljárásban ténylegesen alkalmazandó uniós jogi rendelkezések értelmezésére rendelkezik hatáskörrel (2017. szeptember 7-i Schottelius ítélet, C-247/16, EU:C:2017:638, 25. pont).
- 30 Annak megállapítása céljából, hogy a Bíróság rendelkezik-e hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolására, emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás személyi hatályát a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja határozza meg.

- 31 E tekintetben e rendelkezés szövegéből kitűnik, hogy annak hatályát tágan fogalmazták meg, mivel az általában az „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Ezenkívül a „határozott időre alkalmazott munkavállalók” keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalmának meghatározásába munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől és a szerződésük belső jog általi minősítésétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 115. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 A keretmegállapodás ennél fogva valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében, amennyiben a nemzeti jog értelmében munkaszerződés áll fenn közöttük, kizárólag azzal a feltétellel, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak arra, hogy a keretmegállapodást a munkaszerződések vagy a munkaviszonyok bizonyos kategóriáira alkalmazzák, valamint – a keretmegállapodás negyedik preambulumbekzdésének megfelelően – kizárják a kölcsönzött munkaerőt (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 116. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 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 (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 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 (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 Következésképpen mind a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának a szövegéből magából, mind pedig a keretmegállapodás céljából, még pontosabban annak 4. szakaszából az következik, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az utóbbi szakaszban szereplő elve kizárólag az olyan munkavállalók körére alkalmazandó, akik díjazás ellenében végeznek munkát az őket a munkáltatójukhoz kötő, határozott idejű munkaviszony keretében.
- 36 Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy amikor LB a madridi Complutense egyetemen ideiglenes tanári állás betöltése céljából igényelt közsférában teljesítendő munkavégzés érdekében szabadságot, az egészségügyi szolgálatnál határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottként dolgozott. Következésképpen e kérelem időpontjában határozatlan idejű munkaviszony keretében végzett díjazás ellenében munkát.
- 37 A fenti megfontolások összességéből következik, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjával összefüggésben értelmezett 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az nem alkalmazható olyan helyzetben, amelyben a közigazgatási szerv azzal az indokkal tagadja meg a határozatlan időre szóló szerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló kirendelését, hogy e kirendelés határozott idejű munkaviszony betöltésére irányul.

- 38 Következésképpen a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolására.

A költségekről

- 39 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 (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

Az Európai Unió Bírósága nem rendelkezik hatáskörrel a Tribunal Superior de Justicia de Aragón (aragóniai legfelsőbb bíróság, Spanyolország) által a 2019. december 17-i határozattal előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolására.

Aláírások