



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2024. február 20.*

„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 – Eltérő bánásmód elbocsátás esetén – A határozott idejű munkaszerződés megszüntetése – A felmondási indokok közlésére vonatkozó kötelezettség hiánya – Bírósági felülvizsgálat – Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikke”

A C-715/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (krakkói kerületi bíróság – Nowa Huta, Krakkó, Lengyelország) a Bírósághoz 2020. december 18-án érkezett, 2020. december 11-i határozatával terjesztett elő a

K. L.

és

az **X sp. z o.o.**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, L. Bay Larsen elnökhelyettes, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra tanácselnökök, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (előadó), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer és D. Gratsias bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: M. Siekierzyńska tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2022. november 22-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, J. Lachowicz és A. Siwek-Ślusarek, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: lengyel.

– az Európai Bizottság képviseletében D. Martin, D. Recchia és A. Szymtkowska, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2023. március 30-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, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. és 30. cikkének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a K. L. nevű elbocsátott munkavállaló és K. L. korábbi munkáltatója az X sp. z o.o. lengyel jog szerinti korlátolt felelősségű társaság között az e munkavállaló és e társaság közötti határozott idejű munkaszerződés megszüntetése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

Az 1999/70/EK irányelv

- 3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekkezdése értelmében:

„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 Az 1999/70 irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv célja a [keretmegállapodás] végrehajtása.”

A keretmegállapodás

- 5 A keretmegállapodás preambuluma harmadik bekezdésének szövege a következő:

„Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.”

- 6 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.

- 7 A keretmegállapodás „Hatály” című 2. szakaszának 1. pontja szerint:

„Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”

- 8 Az említett keretmegállapodás 3. szakaszának szövege a következő:

„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 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 képezések/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.”

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

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

A lengyel jog

- 10 Az 1974. június 26-i kodeks pracy (a munka törvénykönyvéről szóló törvény) (Dz. U. 24. sz., 141. tétel) alapügyre alkalmazandó változatának (Dz. U. 2020., 1320. tétel, módosított változat; a továbbiakban: munka törvénykönyve) 8. cikke szerint a jog nem gyakorolható a társadalmi-gazdasági céljával vagy a társadalmi együttélés alapelveivel ellentétesen.

- 11 A munka törvénykönyve 18^{3a}. cikkének 1. és 2. §-a kimondja:

„1. § A munkavállalókat egyenlő bánásmódban kell részesíteni a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, az előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében, függetlenül a nemtől, életkortól, fogyatékoságtól, fajtól, vallástól, nemzetiségtől, politikai meggyőződéstől, szakszervezeti tagságtól, etnikai származástól, világnézettől, szexuális irányultságtól, valamint attól, hogy a foglalkoztatás határozott vagy határozatlan idejű, teljes vagy részmunkaidős.

2. § A foglalkoztatás terén az egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy az 1. §-ban meghatározott indokok alapján sem közvetlenül, sem közvetve nem alkalmazható hátrányos megkülönböztetés.”

- 12 A munka törvénykönyve 18^{3b}. cikkének 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti – a 2–4. §-ban előírtakra is figyelemmel –, ha a munkáltató a 18^{3a}. cikk 1. §-ában meghatározott egy vagy több indok alapján különbséget tesz a munkavállaló helyzete tekintetében, ami különösen a következőket eredményezi:

- 1) a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének visszautasítása,
- 2) hátrányos bérezési vagy egyéb foglalkoztatási feltételek megállapítása, illetve az előléptetés vagy egyéb munkával kapcsolatos juttatások biztosításának hiánya,

3) [...]

– kivéve, ha a munkáltató igazolja, hogy objektív okok alapján járt el.

[...]”

13 A munka törvénykönyvének 30. cikke szerint:

„1. § A munkaszerződés megszűnik:

- 1) felek közös megegyezése alapján;
- 2) a felek egyikének nyilatkozata alapján, a felmondási idő lejártakor (a munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetése);
- 3) a felek egyikének nyilatkozata alapján azonnali hatállyal (a munkaszerződés rendkívüli felmondással történő megszüntetése);
- 4) annak az időszaknak a lejártával, amelyre a munkaszerződést megkötötték.

[...]

3. § A munkaszerződés rendes felmondással vagy rendkívüli felmondással történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát mindkét félnek írásban kell megtennie.

4. § A határozatlan idejű munkaszerződés rendes felmondására irányuló nyilatkozatban, illetve a munkáltatói rendkívüli felmondási nyilatkozatban meg kell jelölni a felmondás, illetve a munkaszerződés megszüntetésének indokát.”

14 A munka törvénykönyvének 44. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállaló a munkaszerződés felmondásával szemben [...] munkaügyi bírósághoz fordulhat”.

15 A munka törvénykönyve 45. cikkének 1. §-a kimondja:

„Ha megállapítást nyer, hogy a határozott idejű munkaszerződés vagy a határozatlan idejű munkaszerződés felmondása indokolatlan vagy sérti a munkaszerződések felmondására vonatkozó rendelkezéseket, a munkaügyi bíróság – a munkavállaló kérésére – kimondja a felmondás érvénytelenségét, és ha a szerződés már megszűnt, elrendeli, hogy a munkavállalót a korábbi foglalkoztatási feltételekkel helyezték vissza az munkakörébe, illetve kártérítést ítél meg számára.”

16 A munka törvénykönyve 50. cikkének 3. §-a szerint:

„Ha a határozott idejű munkaszerződés az ilyen szerződés megszüntetésére vonatkozó rendelkezések megsértésével kerül megszüntetésre, a munkavállaló kizárólag kártérítésre jogosult.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 K. L. és az X részmunkaidős határozott idejű munkaszerződést kötöttek a 2019. november 1-jétől 2022. július 31-ig tartó időszakra.

18 2020. július 15-én az X az egy hónapos felmondási idő betartásával felmondta K. L.-nek, az alapügy felperesének munkaszerződését. A felmondás 2020. augusztus 31-én vált hatályossá, K. L.-t azonban nem tájékoztatták a felmondás indokairól.

- 19 Elbocsátását követően K. L. a munka törvénykönyve 50. cikkének 3. §-a alapján kártérítési keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowiehoz (krakkói kerületi bíróság – Nowa Huta, Krakó, Lengyelország), melyben azt állította, hogy elbocsátása jogellenes volt.
- 20 Ebben a keresetben K. L. először is arra hivatkozott, hogy az X felmondási nyilatkozata formai hibákat tartalmazott, ami olyan szabálytalanságot eredményezett, amely a munka törvénykönyve 50. cikkének 3. §-a alapján kártérítésre jogosít. Másrészt azt állította, hogy még ha a munka törvénykönyve nem is kötelezi a munkáltatókat arra, hogy a határozott időre kötött munkaszerződések felmondása esetén megjelöljék a megszüntetés indokait, e tájékoztatás hiánya megsértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az uniós jogban, valamint a lengyel jogban foglalt elvét, mivel e kötelezettség a határozatlan időre kötött munkaszerződések megszüntetése esetén is fennáll.
- 21 X ezzel szemben arra hivatkozott, hogy az alapügyben a hatályos lengyel munkajogi rendelkezéseknek megfelelően bocsátotta el a felperest, és szerinte ezt a felperes sem vitatja.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben megerősíti, hogy a lengyel jogban, ha a munkavállaló a határozott idejű munkaszerződésének megszüntetését keresettel támadja meg, a hatáskörrel rendelkező bíróság nem vizsgálja az elbocsátás indokát, és az érintett munkavállaló nem jogosult kártérítésre az elbocsátás indokolásának hiánya miatt. Az ilyen munkavállaló ezáltal elveszíti a Charta 30. cikke által biztosított védelmet, amely kimondja, hogy „[a]z uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez”.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben megjegyzi, hogy 2008-ban a Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság, Lengyelország) ítéletet hozott a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-ának az 1997. április 2-i Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (a Lengyel Köztársaság alkotmánya) (Dz. U. 1997., 78. sz., 483. tétel) (a továbbiakban: alkotmány) való összeegyeztethetőségéről, tekintettel az e rendelkezésben foglalt, a felmondás követelményei tekintetében az érintett munkaszerződés típusától függő különbségekre.
- 24 Ebben az ítéletben az alkotmánybíróság megállapította, hogy a munka törvénykönyve 30. cikkének 4. §-a, amennyiben nem rendelkezik arról a kötelezettségről, hogy a munkáltatónak a határozott idejű munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatában meg kell jelölnie a felmondás indokát, és e törvénykönyv 50. cikkének 3. §-a, amennyiben az ilyen munkaszerződés indokolatlan megszüntetése esetére nem rendelkezik a munkavállaló kártérítéshez való jogáról, összeegyeztethető az alkotmánynak a demokratikus jogállamiság elvét rögzítő 2. cikkével, valamint az alkotmánynak a törvény előtti egyenlőség elvéről szóló 32. cikkével, amely tiltja a politikai, társadalmi vagy gazdasági életben a bármilyen alapon történő hátrányos megkülönböztetést.
- 25 A Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság) arra a következtetésre jutott, hogy semmi sem indokolja azt a megállapítást, hogy a foglalkoztatás időtartamának ismerve alapján bevezetett megkülönböztetésre nem az alkotmány 32. cikke értelmében vett releváns kritérium alapján került sor.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság ezzel összefüggésben kifejti, hogy a Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság, Lengyelország) ezzel szemben egy 2019-ben hozott ítéletében kétségeit fejezte ki a keretmegállapodás 4. szakaszának a lengyel jogba való helyes átültetését, következésképpen pedig

a munka törvénykönyve releváns rendelkezéseinek az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően. Mindemellett e legfelsőbb bíróság jelezte, hogy a magánmunkáltatóhoz hasonló szervezet, amely nem minősül az állami szervnek, nem vonható felelősségre az 1999/70 irányelvnek a belső jogba való helytelen átültetéséből eredő jogellenességért. Az említett legfelsőbb bíróság tehát az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben nem volt jogosult a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-a alkalmazásának mellőzésére, mivel a kizárólag magánszemélyek közötti jogvitában még az olyan irányelv egyértelmű, pontos és feltétel nélküli rendelkezése sem alkalmazható, amelynek célja, hogy magánszemélyeknek jogokat biztosítson vagy kötelezettségeket írjon elő.

- 27 A kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy ebben az összefüggésben figyelembe kell venni többek között a 2019. január 22-i Cresco Investigation ítéletet (C-193/17, EU:C:2019:43) és a 2016. április 19-i DI ítéletet (C-441/14, EU:C:2016:278). E tekintetben kifejti, hogy azok a kritériumok, amelyek alkalmazása tilos a munkavállalók közötti különbségtétel céljából, és amelyek e két ítélet tárgyát képezték, nevezetesen a vallás a 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43) alapjául szolgáló ügyben és az életkor a 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278) alapjául szolgáló ügyben, kifejezetten szerepelnek a Charta 21. cikkében, míg a határozott idejű munkaszerződés alapján fennálló foglalkoztatási viszony nem tartozik az e rendelkezésben említett kritériumok közé. A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal megjegyzi, hogy a Charta 21. cikkének (1) bekezdése minden hátrányos megkülönböztetés tilalmát kimondja ugyan, az abban említett kritériumok felsorolása nem kimerítő, amint azt az e rendelkezésben szereplő „különösen” határozószó használata is mutatja.
- 28 Végül a kérdést előterjesztő bíróság szerint, ha a Bíróság úgy értelmezné a keretmegállapodást, hogy azzal ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás, anélkül hogy tisztázná az értelmezés tárgyát képező európai uniós szabályozás közvetlen horizontális hatályának kérdését, akkor a lengyel jogban a határozott idejű szerződések megszüntetésére két különböző rendszer lenne alkalmazható attól függően, hogy a munkáltató állami szervnek minősül-e, vagy sem.
- 29 E körülmények között a Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (krakkói kerületi bíróság – Nowa Huta, Krakó) felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni [1999/70] irányelv 1. cikkét, valamint e [keretmegállapodás] 1. és 4. szakaszát, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely szerint a munkáltató csak a határozatlan időre kötött munkaszerződések tekintetében köteles írásban indokolni a munkaszerződés felmondására vonatkozó döntését – következésképpen bírósági felülvizsgálatot ír elő a határozatlan időre kötött munkaszerződések felmondása indokainak megalapozottsága tekintetében – ugyanakkor a határozott időre kötött munkaszerződések tekintetében nem ír elő ilyen kötelezettséget (azaz a felmondás indokainak közlését) a munkáltató számára (következésképpen a bírósági felülvizsgálat kizárólag a felmondásnak a szerződések felmondására vonatkozó rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének kérdésére terjed ki)?
- 2) Hivatkozhatnak-e a felek a fentiekben említett [keretmegállapodás] 4. szakaszára és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános uniós jogelvre (a [Charta] 21. cikke) abban a jogvitában, amelyben mindkét fél magánszemély, következésképpen a fentiekben említett szabályok rendelkeznek-e horizontális hatállyal?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 30 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. Ezt szem előtt tartva adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. Az a körülmény, hogy valamely nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést formálisan bizonyos uniós jogi rendelkezésekre hivatkozva fogalmazta meg, nem akadályozza annak, hogy a Bíróság megadja e bíróság számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely hasznos lehet az utóbbi előtt folyamatban lévő ügy eldöntéséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges (lásd: 2023. december 5-i Nordic Info ítélet, C-128/22, EU:C:2023:951, 99. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 A jelen ügyben, figyelembe véve a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott valamennyi információt, valamint a lengyel kormány és az Európai Bizottság által elterjesztett észrevételeket, annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos értelmezési támpontokat lehessen nyújtani, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket át kell fogalmazni.
- 32 Így anélkül, hogy határozni kellene a Charta 21. cikkének értelmezésére irányuló kérelemről, meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az együttesen vizsgálandó kérdéseivel lényegében arra keresi a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató nem köteles írásban indokolni a határozott idejű munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetését, jöllehet a határozatlan idejű munkaszerződés megszüntetése esetén köteles erre, és hogy e szakaszra lehet-e hivatkozni a magánszemélyek közötti jogvitákban.
- 33 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás minden olyan munkavállalóra vonatkozik, aki a munkáltatójával fennálló határozott idejű munkaviszony keretében díjazás ellenében végez munkát (lásd ebben az értelemben: 2022. június 30-i Comunidad de Castilla y León ítélet, C-192/21, EU:C:2022:513, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 A jelen ügyben nem vitatott, hogy az alapeljárás felperese az X-szel fennálló munkaviszonya keretében a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontjával összefüggésben értelmezett 2. szakaszának 1. pontja értelmében határozott idejű szerződés alapján alkalmazott munkavállalónak minősült, így az alapeljárás e keretmegállapodás hatálya alá tartozik.
- 35 Másodszor, a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni, a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest kedvezőtlen bánásmódnak a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt tilalma a munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozik. Meg kell tehát határozni, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás, amennyiben a munkaszerződés megszüntetését szabályozza, a „foglalkoztatási feltételeknek” a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett fogalmába tartozik-e.
- 36 E szakasz megfogalmazásából és céljából következik, hogy az nem arra a döntésre vonatkozik, hogy határozott idejű munkaszerződések kerülnek megkötésre a határozatlan idejű munkaszerződések helyett, hanem arra, hogy az első típusú szerződést kötő munkavállalóknak

- milyenek a foglalkoztatási feltételei a második típusú szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókéhoz képest (2020. október 8-i Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu és társai ítélet, C-644/19, EU:C:2020:810, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 E tekintetben annak meghatározásához, hogy valamely intézkedés a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartozik-e, a döntő kritérium éppen a foglalkoztatás, vagyis a munkavállaló és munkáltatója között fennálló munkaviszony (2022. május 18-i Ministero dell’istruzione [Elektronikus kártya] végzés, C-450/21, EU:C:2022:411, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 A Bíróság ennek megfelelően megállapította, hogy e fogalom alá tartozik többek között a munkavállalónak a jogellenes elbocsátás esetén biztosított védelem (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), valamint a határozott idejű munkaszerződések megszüntetése esetén alkalmazandó felmondási idő meghatározására vonatkozó szabályok, továbbá a munkavállalót a munkáltatójával kötött munkaszerződésének megszüntetése miatt megillető végkielégítésre vonatkozó szabályok, mivel az ilyen végkielégítés a közöttük létrejött munkaviszony alapján kerül megfizetésre (2018. július 25-i Vernaza Ayovi ítélet, C-96/17, EU:C:2018:603, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 A keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése ugyanis, amely a „foglalkoztatási feltételek” fogalmának meghatározásából kizárná a határozott ideig tartó munkaszerződés megszüntetési feltételeit, azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljával – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya (lásd ebben az értelemben: 2018. július 25-i Vernaza Ayovi ítélet, C-96/17, EU:C:2018:603, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 Ezen ítélkezési gyakorlat fényében tehát az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. szakasza értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartozik. Ez a szabályozás ugyanis a munkaszerződés felmondás esetén történő megszüntetésének szabályait állapítja meg, amelyek a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszonyon alapulnak.
- 41 Harmadsorban emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében e megállapodás egyik célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkavégzés minőségének javítása. Ehhez hasonlóan 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) preambulumbekkezdése 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).
- 42 A keretmegállapodásnak – különösen a 4. szakaszának – célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak érdekében, hogy megakadályozza, hogy a munkáltató az ilyen jellegű munkaviszonyt arra

- használja fel, hogy ezeket a munkavállalókat megfossza a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak biztosított jogoktól (2021. június 3-i Servicio Aragonés de Salud ítélet, C-942/19, EU:C:2021:440, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 43 Ezenkívül a hátrányos megkülönböztetés e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában kimondott tilalma csupán az egyenlőség általános elvének sajátos kifejeződése, amely az uniós jog egyik általános elve (lásd ebben az értelemben: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 E célokra tekintettel ezt a szakaszt úgy kell értelmezni, mint az uniós szociális jog olyan alapelvének kifejeződését, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 45 A határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére irányuló célkitűzésnek megfelelően az említett szakasz, amely közvetlen hatállyal rendelkezik, az 1. pontjában kimondja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre alkalmazott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód „objektív okokkal” igazolható (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 56. és 64. pont; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 42. pont).
- 46 Konkrétabban azt kell megvizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás e felmondási rendszer tekintetében a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szemben a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest kedvezőtlen bánásmódot eredményez-e, és ezt követően kell adott esetben megállapítani, hogy az ilyen eltérő bánásmód „objektív okokkal” igazolható-e.
- 47 Először is a szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságát illetően annak értékeléséhez, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, a keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően meg kell vizsgálni, hogy figyelembe véve az összes olyan tényezőt, mint a munka jellege, a képesítési feltételek és a foglalkoztatási feltételek, az említett személyeket hasonló helyzetben lévőnek lehet-e tekinteni (2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 48 Márpedig tekintettel az alapügyben szóban forgó szabályozás általános jellegére, amely a megszüntetés indokaira vonatkozó tájékoztatást szabályozza azon munkavállaló esetében, akinek a munkaszerződése megszüntetésre kerül, megállapítható, hogy a szabályozás azokra a határozott idejű szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik összehasonlíthatóak a határozatlan idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókkal.
- 49 A kérdést előterjesztő bíróság feladata – amely bíróság kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tények értékelésére – annak meghatározása, hogy az alapeljárás felperese összehasonlítható helyzetben volt-e az X által ugyanabban az időszakban foglalkoztatott, határozatlan időre

alkalmazott munkavállalókkal (lásd analógia útján: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 54. pont).

- 50 Másodsor, ami a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni, a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóhoz képest kedvezőtlen bánásmódot illeti, nem vitatott, hogy a határozott idejű munkaszerződés rendes felmondással való megszüntetése esetén a munkáltató nem köteles azonnal írásban közölni a munkavállalóval a megszüntetés alapjául szolgáló indokot vagy indokokat, míg a határozatlan idejű munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetése esetén köteles ezt megtenni.
- 51 E tekintetben egyrészt meg kell állapítani, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmód fennállását objektív módon kell értékelni. Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben az a határozott időre alkalmazott munkavállaló, akinek a munkaszerződését rendes felmondással szüntetik meg, meg van fosztva az elbocsátás indokolatlanságának megítéléséhez és annak mérlegeléséhez szükséges fontos információktól, hogy bírósághoz forduljon-e, hiszen – ellentétben azzal a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóval, akinek a munkaszerződését felmondják – nem kap tájékoztatást az elbocsátás indokáról vagy indokairól. E két munkavállalói kategória között tehát eltérő bánásmód áll fenn e rendelkezés értelmében.
- 52 Másrészt mind a kérdést előterjesztő bíróság, mind a lengyel kormány arra utal, hogy az ilyen tájékoztatási követelmény hiánya nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az érintett munkavállaló a hatáskörrel rendelkező munkaügyi bírósághoz forduljon, hogy ez utóbbi megvizsgálhassa, hogy a szóban forgó elbocsátás esetlegesen hátrányosan megkülönböztető jellegű-e, vagy joggal való visszaélésnek minősül-e az érintett jog társadalmi-gazdasági céljával való összeegyeztethetlensége miatt, vagy a munka törvénykönyve 8. cikke értelmében a társadalmi együttélés elveinek megsértése miatt.
- 53 Meg kell állapítani, hogy az ilyen helyzet kedvezőtlen következményekkel járhat a határozott időre alkalmazott munkavállaló számára, mivel az érintett munkavállaló – még ha feltételezzük is, hogy a munkaszerződése felmondása indokainak bírósági felülvizsgálata és ezáltal az érintett személy hatékony bírói védelme biztosított – előzetesen nem férhet hozzá olyan információkhoz, amelyek meghatározóak lehetnek annak eldöntése szempontjából, hogy a munkaszerződése felmondását megtámadja-e bírósági úton, vagy sem.
- 54 Ha tehát az érintett munkavállalónak kétségei vannak az elbocsátás indokának jogszerűségét illetően – amennyiben az indokot a munkáltató önként nem közli –, nincs más választása, mint hogy az elbocsátás megtámadása érdekében keresettel forduljon a hatáskörrel rendelkező munkaügyi bírósághoz. A munkavállaló csak e kereset útján érheti el, hogy az említett bíróság kötelezze a munkáltatóját a szóban forgó indok vagy indokok közlésére, anélkül hogy előzetesen felmérhetné az említett kereset eredményességének esélyeit. A Lengyel Köztársaságnak a tárgyaláson adott magyarázatai szerint azonban e keresetben az említett munkavállalónak *prima facie* kell bizonyítania azt az érvelését, hogy elbocsátása hátrányosan megkülönböztető vagy tisztességtelen volt, méghozzá úgy, hogy nem ismeri annak indokait. Ehhez hozzá kell tenni, hogy még ha az ilyen keresetnek a határozott időre alkalmazott munkavállaló által e munkaügyi bírósághoz történő benyújtása ingyenes is, amint azt a Lengyel Köztársaság a tárgyaláson is kifejtette, a kereset elbírálására irányuló eljárás előkészítése és lefolytatása miatt az említett munkavállalónak költségei merülhetnek fel, amelyeket ráadásul viselni is köteles a kereset elutasítása esetén.

- 55 Végül, ebben az összefüggésben nem szabad megfélekedni arról, hogy a határozott idejű szerződés az abban megjelölt határnapon a jövőre nézve veszti hatályát, amely határnap – mint ebben az esetben is – egy meghatározott időpont elérésére való utalással is meghatározható. Ebből következően a határozott idejű munkaszerződés felei már a szerződés megkötésekor ismerik azt az időpontot, amely meghatározza a szerződés lejártának határnapját. Ez a határnap anélkül is megszabja a munkaviszony időtartamának végét, hogy a feleknek a munkaszerződés megkötése után erre vonatkozó szándékukat ki kellene fejezniük (2018. június 5-i Grupo Norte Facility ítélet, C-574/16, EU:C:2018:390, 57. pont). Az ilyen munkaszerződésnek a munkáltató kezdeményezésére történő, a szerződés megkötésekor előre nem látható körülmények bekövetkezése miatt történő lejárati előtti megszüntetése, amely így felborítja a munkaviszony szabályos folyamatát, ebben az értelemben, előre nem látható jellegénél fogva legalább olyan mértékben érinti a határozott időre alkalmazott munkavállalót, mint a határozatlan idejű munkaszerződés megszüntetése az annak keretében foglalkoztatott munkavállalót.
- 56 Ebből következik, hogy – és ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia – az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás olyan eltérő bánásmódot vezet be, amely a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest kedvezőtlen bánásmódot teremt a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, ami abból ered, hogy ez utóbbiak esetében nem kerül alkalmazásra a szóban forgó, az elbocsátás indokaira vonatkozó tájékoztatási korlátozás.
- 57 Harmadszor – és a jelen ítélet 49. pontja értelmében ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia – azt is meg kell határozni, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók és velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti, a kérdést előterjesztő bíróság kételyeinek tárgyát képező eltérő bánásmód igazolható-e a keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése értelmében vett „objektív okokkal”.
- 58 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános és absztrakt nemzeti norma írja elő (lásd ebben az értelemben: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 59 Ez a fogalom, éppen ellenkezőleg, azt követeli meg, hogy az eltérő bánásmód igazolására a szóban forgó foglalkoztatási feltételt jellemző pontos és konkrét tényezők fennállása, e bánásmód megjelenésének sajátos környezete, továbbá objektív és átlátható kritériumok alapján kerüljön sor annak vizsgálata érdekében, hogy az eltérő bánásmód valós igényre ad-e választ, a kitűzött cél elérésére alkalmas-e, illetve ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott idejű szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – az egyik tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 A jelen ügyben a lengyel kormány – a Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság) által a jelen ítélet 23–25. pontjában említett ítéletben követett érvelésre hivatkozva – a határozott idejű munkaszerződés és a határozatlan idejű munkaszerződés társadalmi és gazdasági funkciója közötti különbségre hivatkozik.

- 61 A lengyel kormány szerint a lengyel jogban az indokolási kötelezettség tekintetében aszerint alkalmazott különbségtétel, hogy határozatlan idejű szerződés vagy határozott idejű szerződés felmondásáról van-e szó, a „teljes, produktív foglalkoztatásra irányuló nemzeti szociálpolitika” jogszerű célkitűzésének követéséhez kapcsolódik. E cél követése a munkaerőpiac nagy fokú rugalmasságát igényli. A határozott idejű munkaszerződés egyrészt azzal járul hozzá ehhez a rugalmassághoz, hogy jelentősebb számú személynek ad esélyt a munkába állásra, megfelelő védelmet biztosítva az érintett munkavállalóknak, másrészt pedig azzal, hogy lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy a tevékenységük bővülése esetén anélkül is ki tudják elégíteni az igényeiket, hogy tartósan elköteleznék magukat az érintett munkavállaló mellett.
- 62 A lengyel kormány hangsúlyozza tehát, hogy az említett cél elérését veszélyeztetné, ha a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal azonos szintű védelmet biztosítanának a munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetésével szemben. Ezt a Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság) is megerősítette, amikor megállapította, hogy a rendszerek közötti ilyen eltérés az alkotmány 2. és 32. cikkére értelmében jogszerű, amelyek a demokratikus jogállamiság elvét, a törvény előtti egyenlőség elvét, valamint a politikai, társadalmi vagy gazdasági életben a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét rögzítik.
- 63 Márpedig meg kell állapítani, hogy a lengyel kormány által az alapügyben szóban forgó szabályozás igazolása érdekében hivatkozott tényezők nem az érintett foglalkoztatási feltételt jellemző, pontos és konkrét tényezők, amint azt a jelen ítélet 58. és 59. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat megköveteli, hanem inkább egy olyan kritériumhoz hasonlítanak, amely általános és absztrakt módon kizárólag magára a foglalkoztatás időtartamára utal. E tényezők alapján tehát nem lehet megbizonyosodni arról, hogy az alapügyben szóban forgó eltérő bánásmód az említett ítélkezési gyakorlat értelmében vett valós igényre ad-e választ.
- 64 Ebben a tekintetben annak elfogadása, hogy önmagában a munkaviszony ideiglenes jellege elegendő a határozott és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolásához, a keretmegállapodás célkitűzéseit a lényegüktől fosztaná meg, és a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára kedvezőtlen helyzet állandósulását jelentené (lásd ebben az értelemben: 2020. július 16-i *Governo della Repubblica italiana* [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 152. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Mindenesetre a jelen ítélet 58. és 59. pontjában említett ítélkezési gyakorlat értelmében az ilyen eltérő bánásmódnak azonkívül, hogy valós igényre kell választ adnia, alkalmasnak kell lennie a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükségesnek kell lennie. Ezen túlmenően ezt a célkitűzést koherens és szisztematikus módon, az említett ítélkezési gyakorlat követelményeinek megfelelően kell követni (2023. október 19-i *Lufthansa CityLine* ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 66 Az alapügyben szóban forgó szabályozás azonban nem tűnik szükségesnek a lengyel kormány által hivatkozott célkitűzés fényében.
- 67 Ugyanis még ha a munkáltatókat köteleznék is arra, hogy közöljék a határozott idejű szerződés lejárat előtti megszüntetésének okait, ezzel nem veszítenék el a munkaszerződések e típusában rejlő rugalmasságot, amely hozzájárulhat a teljes foglalkoztatáshoz a munkaerőpiacon. E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a szóban forgó foglalkoztatási feltétel nem arra vonatkozik, hogy a munkáltató jogosult-e egy határozott idejű munkaszerződést rendes felmondással

megszüntetni, hanem arra, hogy a munkavállalóval írásban közölje az elbocsátását megalapozó indokot vagy indokokat, így nem tekinthető úgy, hogy ez a feltétel alkalmas lenne arra, hogy ezt a rugalmasságot jelentősen megváltoztassa.

- 68 Ami azt a kérdést illeti, hogy egy nemzeti bíróság magánszemélyek közötti jogvitában köteles-e mellőzni a keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását, emlékeztetni kell arra, hogy amennyiben a nemzeti bíróságoknak magánszemélyek közötti jogvitában kell döntenükhöz, amelyben a szóban forgó nemzeti szabályozás nyilvánvalóan ellentétes az uniós joggal, e bíróságok feladata, hogy biztosítsák az uniós jog rendelkezései által a magánszemélyek számára biztosított bírói jogvédelmet, és garantálják e rendelkezések teljes érvényesülését (2018. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 69 Konkrétabban, a Bíróság több alkalommal kimondta, hogy kizárólag magánszemélyek közötti jogvita esetén a valamely irányelv által meghatározott kötelezettségek nemzeti jogba való átültetése érdekében hozott rendelkezések alkalmazása során egy tagállami bíróság a nemzeti jog valamennyi szabályát köteles figyelembe venni, és azt a lehetőségekhez képest, az irányelv szövegét és célját figyelembe véve köteles úgy értelmezni, hogy az irányelv céljával összhangban lévő eredményre jusson (2022. január 18-i Thelen Technopark Berlin ítélet, C-261/20, EU:C:2022:33, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 70 A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezése elvének ugyanakkor vannak bizonyos korlátai. Így a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a nemzeti jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmára hivatkozzon, az általános jogelvek korlátozzák, és az említett kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (2022. január 18-i Thelen Technopark Berlin ítélet, C-261/20, EU:C:2022:33, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 71 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti rendelkezést, nevezetesen a munka törvénykönyve 30. cikkének 4. §-át lehet-e a keretmegállapodás 4. szakaszával összhangban értelmezni.
- 72 Ha egy nemzeti rendelkezést nem lehet az uniós jog követelményeivel összhangban értelmezni, az uniós jog elsőbbségének elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróság, amelynek hatáskörébe tartozik az uniós jog rendelkezéseinek alkalmazása, mellőzze a nemzeti jog bármely olyan rendelkezésének alkalmazását, amely ellentétes a közvetlen hatályú uniós jog rendelkezéseivel.
- 73 Az állandó ítélkezési gyakorlatból azonban az következik, hogy egy irányelv önmagában nem hozhat létre magánszemélyre vonatkozó kötelezettséget, így arra nem lehet a nemzeti bíróság előtt magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése értelmében ugyanis az irányelv kötelező jellege, amelyen az irányelv hivatkozhatósága alapul, csak „minden címzett tagállam” tekintetében áll fenn, hiszen az Unió a magánszemélyekre vonatkozóan csak azokon a területeken jogosult általános és elvont módon, azonnali hatállyal kötelezettségeket megállapítani, ahol rendeletalkotási hatáskörrel rendelkezik. Ennélfogva valamely irányelv rendelkezése – még ha egyértelmű, pontos és feltétel nélküli is – nem teszi lehetővé a nemzeti bíróság számára, hogy mellőzze a nemzeti jogának az irányelvvel ellentétes rendelkezésének alkalmazását, ha ezáltal a magánszemélyre további kötelezettség hárulna (2019. június 24-i Popławski ítélet, C-573/17, EU:C:2019:530, 65–67. pont; 2022. január 18-i Thelen Technopark Berlin ítélet, C-261/20, EU:C:2022:33, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 74 A nemzeti bíróság tehát kizárólag az uniós jog alapján nem köteles mellőzni a nemzeti jog olyan rendelkezésének alkalmazását, amely ellentétes az uniós jog valamely rendelkezésével – feltéve, hogy ez utóbbi rendelkezésnek nincs közvetlen hatálya –, ez azonban nem érinti a nemzeti bíróság és bármely hatáskörrel rendelkező nemzeti közigazgatási hatóság azon lehetőségét, hogy a nemzeti jog alapján mellőzze a nemzeti jog olyan rendelkezésének alkalmazását, amely ellentétes az uniós jog olyan rendelkezésével, amelynek nincs közvetlen hatálya (lásd ebben az értelemben: 2022. január 18-i Thelen Technopark Berlin ítélet, C-261/20, EU:C:2022:33, 33. pont).
- 75 A Bíróság természetesen már megállapította a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának közvetlen hatályát, és kimondta, hogy tartalmát tekintve ez a rendelkezés nyilvánvalóan feltétel nélkülinek és kellően pontosnak minősül ahhoz, hogy egy magánszemély a tag értelemben vett állammal szemben a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatson rá (lásd ebben az értelemben: 2008. április 15-i Impact ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 68. pont; 2013. december 12-i Carratù ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 28. pont; lásd még: 2017. október 10-i Farrell ítélet, C-413/15, EU:C:2017:745, 33–35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 76 Mindazonáltal a jelen ügyben, mivel az alapeljárás magánszemélyek között áll fenn, az uniós jog nem kötelezheti a nemzeti bíróságot, hogy a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-ának alkalmazását pusztán azon megállapítás alapján mellőzze, hogy e rendelkezés ellentétes a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával.
- 77 Ennek megfelelően, ha egy tagállam olyan jogszabályt fogad el, amely többek között a keretmegállapodás 4. szakasza által szabályozott foglalkoztatási feltételek részletes és konkrét szabályaira vonatkozik, a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében az Unió jogát hajtja végre, tehát biztosítania kell többek között a Charta 47. cikkében foglalt hatékony jogorvoslathoz való jog tiszteletben tartását (lásd analógia útján: 2020. október 6-i État luxembourgeois [Adózással kapcsolatos információk iránti kérelemmel szembeni jogorvoslati jog] ítélet, C-245/19 és C-246/19, EU:C:2020:795, 45. és 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 78 Márpedig a jelen ítélet 47–56. pontjában kifejtettekben az következik, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás – amely szerint a határozott időre alkalmazott munkavállalót, akinek a munkaszerződését rendes felmondással szüntetik meg, a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóval ellentétben nem kell azonnal írásban tájékoztatni az elbocsátás indokáról vagy indokairól – korlátozza a határozott időre alkalmazott munkavállaló bírósági jogorvoslathoz való jogának gyakorlását, amelynek biztosítékát többek között a Charta 47. cikke tartalmazza. E munkavállalót ugyanis ily módon megfosztják attól a fontos információtól, amely az elbocsátása esetlegesen indokolatlan jellegének megítéléséhez, és adott esetben a felmondás megtámadására irányuló bírósági jogorvoslat előkészítéséhez szükséges.
- 79 E megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy az alkalmazandó nemzeti jog által bevezetett, a jelen ítélet 56. pontjában megállapított eltérő bánásmód sérti a Charta 47. cikkében foglalt hatékony jogorvoslathoz való alapvető jogot, mivel az a határozott időre alkalmazott munkavállalót megfosztja – a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót megillető – azon lehetőségtől, hogy előzetesen felmérje, hogy a munkaszerződését megszüntető határozattal szemben célszerű-e bírósági eljárást indítani, és adott esetben a megszüntetés indokait részletesen vitató keresetet előterjeszteni. Végeredményben, figyelembe véve a jelen ítélet 60–67. pontjában kifejtetteket, a lengyel kormány által előterjesztett tényezők nem alkalmasak arra, hogy a Charta 52. cikkének (1) bekezdése értelmében igazolják az említett jog ilyen korlátozását.

- 80 A Bíróság azonban már tisztázta, hogy a Charta 47. cikke önmagában elegendő, és azt nem kell uniós vagy nemzeti jogi rendelkezésekkel pontosítani ahhoz, hogy önmagában hivatkozható jogot biztosítson a magánszemélyek számára (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 78. pont).
- 81 Következésképpen a jelen ítélet 76. pontjában említett esetben a nemzeti bíróságnak a hatáskörén belül biztosítani kell a jogalanyok számára a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és a Charta 47. cikke együttesen értelmezett rendelkezéseiből eredő bírói jogvédelmet – az igazságszolgáltatáshoz való jogot magában foglaló hatékony jogorvoslathoz való jog tekintetében – tehát a Charta említett rendelkezése teljes érvényesülésének biztosításához szükséges mértékben mellőznie kell a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-ának alkalmazását (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 79. pont; 2022. március 8-i Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld [Közvetlen hatály] ítélet, C-205/20, EU:C:2022:168, 57. pont).
- 82 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató nem köteles írásban indokolni a határozott idejű munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetését, jóllehet a határozatlan idejű munkaszerződés megszüntetése esetén köteles erre. A magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság, amennyiben az alkalmazandó nemzeti jogot nem tudja az említett szakasszal összhangban értelmezni, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyok számára a Charta 47. cikkéből eredő bírói jogvédelmet, és garantálni e cikk teljes érvényesülését, szükség esetén mellőzve az azzal ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását.

A költségekről

- 83 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 (nagytanács) a következőképpen határozott:

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát

a következőképpen kell értelmezni:

azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató nem köteles írásban indokolni a határozott idejű munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetését, jóllehet ilyen kötelezettség terheli a határozatlan idejű munkaszerződés megszüntetése esetén. A magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság, amennyiben az alkalmazandó nemzeti jogot nem tudja az említett szakasszal összhangban értelmezni, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyok számára az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkéből eredő bírói jogvédelmet, és garantálni e cikk teljes

érvényesülését, szükség esetén mellőzve az azzal ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását.

Aláírások