



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2015. február 5.\*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — Egyéves próbaidőt kikötő határozatlan idejű munkaszerződést előíró nemzeti szabályozás — Az uniós jog végrehajtása — Hiány — A Bíróság hatáskörének hiánya”

A C-117/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid (Spanyolország) a Bírósághoz 2014. március 11-én érkezett, 2014. március 4-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Grima Janet Nisttahuz Poclava**

és

**Jose María Ariza Toledano**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: C. Vajda tanácselnök, A. Rosas (előadó), és Juhász E. bírák

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a spanyol kormány képviseletében A. Rubio González, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren és R. Vidal Puig, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

\* Az eljárás nyelve: spanyol.

## Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta), 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 L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Grima Janet Nisttahuz Poclava és Jose María Ariza Toledano között Grima Janet Nisttahuz Poclava elbocsátása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 A Chartának „Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem” című 30. cikke előírja:  
„Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.”
- 4 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében „[e]zen irányelv célja a mellékletben szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1999. március 18-án általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 5 Az 1999/70 irányelv melléklete tartalmazza a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló ESZSZ-UNICE-CEEP keretmegállapodást (a továbbiakban: keretmegállapodás). A keretmegállapodás 1. szakasza kimondja:  
„E keretmegállapodás célja:  
a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;  
b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”
- 6 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakaszának 1. pontja a következőképpen fogalmaz:  
„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”
- 7 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.

[...]

- 8 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések”-ről szóló 5. szakasza így fogalmaz:
- „1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:
- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
  - b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
  - c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.
2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:
- a) »egymást követőnek«;
  - b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.”

*A spanyol jog*

A munkajog

- 9 A munkaviszonyt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény szövege egységes szerkezetbe foglalásának elfogadásáról szóló, 1995. március 24-i 75/1995 királyi törvényerejű rendelet (a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvényerejű rendelet) szabályozza.
- 10 A „Próbaidőt” illetően a munkavállalók jogállásáról szóló törvényerejű rendelet 14. cikke a következőket írja elő:

„(1) Írásban próbaidő köthető ki, az annak időtartamára vonatkozó korlátozások sérelme nélkül, amely korlátozásokat, adott esetben, a kollektív szerződések határoznak meg. Kollektív szerződés hiányában a próbaidő időtartama nem haladhatja meg a hat hónapot a középfokú végzettséggel rendelkező személyek [técnicos titulados] esetén, illetve a két hónapot az egyéb munkavállalók esetén. A 25-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében a próbaidő időtartama nem haladhatja meg a három hónapot a középfokú végzettséggel rendelkező személyektől eltérő munkavállalók tekintetében.

A 15. cikk szerinti határozott idejű, legfeljebb hat hónap időtartamra kötött ideiglenes szerződések esetén a próbaidő nem haladhatja meg az egy hónapot, kivéve ha erről kollektív szerződés másképp rendelkezik. [...]”

## A vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződés

11 A munkaerőpiac reformja érdekében tett sürgősségi intézkedések bevezetéséről szóló, 2012. július 6-i 3/2012. sz. törvény (a BOE 2012. július 7-i 162. száma, 49113. o.) a Spanyol Királyságban uralkodó gazdasági válság okán módosította a munkajogi szabályozást.

12 A „határozatlan idejű szerződések megkötésének ösztönzésére és a munkahelyteremtés elősegítésére” irányuló intézkedések között a 3/2012. sz. törvény 4. cikkében szerepel „a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződés”. E 4. cikk (1)–(3) bekezdése ekként rendelkezik:

„(1) A foglalkoztatás stabilitásának elősegítése érdekében a vállalkozói szellem ösztönzése mellett az 50-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások a jelen cikkben szabályozott, a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződést köthetnek.

(2) A szerződést határozatlan időre, teljes munkaidőt előírva kell megkötni, és a későbbiekben meghatározandó minta szerint azt írásba kell foglalni.

(3) A szerződés jogi rendszerét, valamint az ebből eredő jogokat és kötelezettségeket általános jelleggel a munkavállalók jogállásáról szóló, az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott törvény, valamint a kollektív szerződések szabályozzák a határozatlan idejű szerződések tekintetében, a munkavállalók jogállásáról szóló törvényerejű rendelet 14. cikke értelmében vett próbaidőt kivéve, amely minden esetben egy év. Probaidő nem köthető ki, amennyiben a munkavállaló már ugyanazokat a feladatokat látja el a vállalkozásban, a munkaszerződés előírásaitól függetlenül.”

13 Az említett 4. cikk (4) és (5) bekezdése előírja, hogy a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződések adókedvezményekre és társadalombiztosítási kedvezményekre jogosítanak, és ha ilyen szerződést regisztrált munkanélküliek kötnek, az különböző kedvezményekre jogosít.

14 A 3/2012. sz. törvény 4. cikkének (6) és (8) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(6) A jelen cikk szerinti, vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződést nem köthet az a vállalkozás, amely a szerződéskötést megelőzően visszaélészerű elbocsátásokat hajtott végre. [...]

(7) A vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződésekhez kapcsolódó kedvezmények alkalmazásának érdekében a vállalkozásnak az érintett munkavállalót a munkaviszony legalább létrejöttétől számított három évig alkalmaznia kell. Ezenfelül a vállalkozásnak a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződés által biztosított foglalkoztatási szintet az e szerződés megkötésétől számított legalább egy éven át fenn kell tartani. E kötelezettségek nemteljesítése esetén a kedvezményeket vissza kell fizettetni.

[...]

(8) A jelen cikk alkalmazásában a vállalkozó által a munkahely betöltése időpontjában alkalmazott munkavállalók számát kell figyelembe venni.”

15 E foglalkoztatási mód érvényességét a 3/2012. sz. törvény kilencedik átmeneti rendelkezésének (2) bekezdése a következőképpen határozza meg:

„Kilencedik átmeneti rendelkezés. Képzési és szakképzési, valamint a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződések megkötése a munkanélküliségi rátával összefüggésben.

[...]

- (2) A jelen törvény 4. cikke szerinti, a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződéseket addig lehet megkötni, amíg a munkanélküliségi ráta Spanyolországban alacsonyabb, mint 15%.”

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

- 16 Grima Janet Nisttahuz Poclava bolíviai állampolgár szakácsnőként dolgozott a Taberna del Marqués szállodai vállalkozásnál. Teljes idejű munkaszerződését 2013. január 16-án kötötték meg. E szerződés a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződések kategóriájába tartozott.
- 17 A szerződés második záradékában az szerepel, hogy Grima Janet Nisttahuz Poclava próbaideje, mint minden ilyen esetben, egy évig tart. A szerződés tizenegyedik záradéka úgy rendelkezik, hogy e szerződéshez igénybe vehető az Európai Szociális Alap társfinanszírozása. A munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekre a szálloda- és vendéglátóipari kollektív szerződés alkalmazandó.
- 18 Grima Janet Nisttahuz Poclavát 2013. május 31-én levélben tájékoztatták arról, hogy ezen időponttól kezdődően már nem tartozik a vállalkozás személyi állományába, mivel nem töltötte le sikerrel próbaidejét.
- 19 2013. július 2-án Grima Janet Nisttahuz Poclava keresetet nyújtott be munkaadójával szemben a Juzgado de lo Social n° 23 de Madridhoz, amely keresetben azt kérte, hogy elbocsátását minősítsék visszaélészerűnek, munkaadóját pedig kötelezzék a munkaszerződés megszüntetését megelőzően hatályos feltételek alkalmazása mellett történő visszavételére, illetve arra, hogy fizessen számára szolgálati évenként 33 fizetett munkanapnak megfelelő kártérítést.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a 3/2012. sz. törvény 4. cikkének (3) bekezdésében előírt próbaidő időtartama nem felel meg a spanyol jogban szokásosan előírt időtartamnak, és nincs kapcsolatban az alkalmazott személy szakmai jellemzőivel. E rendelkezés egyéves határozott idejű atipikus szerződést vezetett be, amely a próbaidő végén határozatlan idejű szerződéssé alakítható át. Ezenfelül a próbaidő alatt a munkavállaló nem részesülhet jogvédelemben az esetleges elbocsátással szemben, különösen az elbocsátás formáját, illetve azokat az okokat illetően, amelyek miatt az elbocsátás mellett döntöttek, illetve azon bírósági felülvizsgálatot illetően, amelynek azt alávethetik.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt azt állítja, hogy a 3/2012. sz. törvény célja a foglalkoztatás megkönnyítése, és a munkajog azon reformjába illeszkedik, amely az Európai Uniónak a foglalkoztatáspolitikára vonatkozó határozatai és ajánlásai nyomán került elfogadásra.
- 22 Az uniós határozatokat és ajánlásokat illetően e bíróság e tekintetben a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat előíró EUMSZ 148. cikkre, az EUMSZ 151. cikkre, a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2008. július 15-i 2008/618/EK tanácsi határozatra (HL L 198., 47. o.), az „Út a munkahelyteremtő fellendülés felé” című, az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, és Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, valamint a Régiók Bizottságának szóló, 2012. április 18-i bizottsági közleményre (COM(2012) 173 final), a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2010. október 21-i 2010/707/EU tanácsi határozatra (HL L 308., 46. o.), a Spanyolország 2011. évi nemzeti reformprogramjáról és a Spanyolország 2011–2014 közötti időszakra vonatkozó aktualizált stabilitási programjáról szóló tanácsi véleményről szóló, 2011. július 12-i tanácsi ajánlásra (HL C 212., 1. o.), valamint Spanyolország 2012. évi nemzeti reformprogramjáról és Spanyolország 2012–2015-ös időszakra vonatkozó stabilitási programjáról szóló tanácsi vélemény adásáról szóló, 2012. július 10-i tanácsi ajánlásra hivatkozik (HL C 219., 81. o.).
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződés sérti a Charta 30. cikkét, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 1982. június 22-én Genfben elfogadott, a munkaviszony megszüntetéséről szóló 158. sz. egyezmény 2.2. cikkének b) pontját és 4. cikkét, a

Torinóban 1961. október 18-án kelt Európai Szociális Kartát – amely jogsértés a Szociális Jogok Európai Bizottságának egy hasonló görög munkaszerződésre vonatkozó, 2012. május 23-i határozatából következik – valamint az 1997/70 irányelvet.

- 24 Közelebbről ezen irányelvet illetően a kérdést előterjesztő bíróság azt állítja, hogy a 3/2012. sz. törvény ellentétes annak célkitűzéseivel, nevezetesen a határozott idejű munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének megszüntetésével, valamint az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélések megelőzésével. E törvény hátrányosan különbözteti meg az ilyen munkaszerződést vagy munkaviszonyt kötő munkavállalókat azon munkavállalókhöz viszonyítva, akik rendes határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkeznek az e munkaszerződések vagy munkaviszonyok végrehajtásának első évében, mivel a munkaviszony idő előtti megszüntetésének esetén az előbbiek tekintetében semmiféle végkielégítés nem került előírásra. Egyébiránt e törvény az 1999/70 irányelvvel és a keretmegállapodással ellentétes módon egy új, virtuálisan határozott idejű munkaszerződést vezet be, amely kedvezőtlenebb munkafeltételeket ír elő azon munkavállalókra nézve, akikre ezt alkalmazzák.
- 25 A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy ellentétes-e az uniós joggal az olyan nemzeti szabályozás, amely egyéves próbaidőt tartalmazó munkaszerződést vezet be és szabályoz, és amely ezenkívül kivonja a kollektív tárgyalás alól az ilyen jellegű szerződésben előírt próbaidő szokásos módon történő szabályozásának lehetőségét. E bíróság arra is választ vár, hogy ez a próbaidő, amelynek során a munkaszerződés szabadon megszüntethető, összeegyeztethető-e a Charta 30. cikkében biztosított alapvető joggal.
- 26 E körülmények között a Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1) Ellentétes-e az uniós joggal és összeegyeztethető-e a Charta 30. cikke által biztosított alapvető joggal az a nemzeti szabályozás, amely a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződéseket egyéves próbaidőhöz köti, amely időszak alatt biztosítja a szabad felmondás lehetőségét?
- 2) Sérti-e az 1999/70/EK [...] irányelv célkitűzéseit és rendelkezéseit [és így a keretmegállapodás 1. és 3. szakaszát] azon egyéves próbaidő, amely a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződések feltétele?”

### **A Bíróság hatásköréről**

- 27 Kérdéseivel, amelyeket célszerű együtt vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ a Bíróságtól, hogy úgy kell-e értelmezni a Charta 30. cikkét és az 1999/70 irányelvet, közelebbről a keretmegállapodás 1. és 3. szakaszát, hogy azokkal ellentétes egy olyan szabályozás, mint az egyéves próbaidőt előíró, a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződést bevezető és szabályozó spanyol szabályozás.
- 28 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.
- 29 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából ugyanis lényegében az következik, hogy az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell, az ilyen tényállásokon kívül azonban nem (Åkerberg Fransson-ítélet, C-617/10, EU:C:2013:105, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 30 Azt kell tehát megvizsgálni, hogy a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződést bevezető és szabályozó spanyol szabályozás az uniós jog végrehajtásának minősül-e.
- 31 Amint arra a spanyol kormány és az Európai Bizottság is emlékeztetett, az 1999/70 irányelvet és a keretmegállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát a közte és a munkáltatója között fennálló, határozott idejű munkaviszony keretében (Del Cerro Alonso-ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 28. pont; Rosado Santana-ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 40. pont, valamint Valenza és társai ítélet, C-302/11- C-305/11, EU:C:2012:646, 33. pont).
- 32 2. szakaszának 1. pontja szerint a keretmegállapodás hatálya alá tartoznak azok a határozott időre alkalmazott munkavállalók, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
- 33 A keretmegállapodás 3. szakasza értelmében „határozott időre alkalmazott munkavállaló” „az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelynek megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése”.
- 34 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból az tűnik ki, hogy a 3/2012. sz. törvény 4. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy „szerződést határozatlan időre, [...] kell megkötni”. A 3/2012. sz. törvény 4. cikkének (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a szerződést a munkavállalók jogállásáról szóló törvényerejű rendelet és a határozatlan idejű szerződésekre alkalmazandó kollektív szerződések szabályozzák, a próbaidő időtartamának kivételével.
- 35 Mind a határozott időre alkalmazott munkavállalónak a keretmegállapodás 3. szakaszában foglalt meghatározásából, mind pedig az alapügyben alkalmazandó nemzeti szabályozásból az következik, hogy az olyan munkaszerződés, mint Grima Janet Nisttahuz Poclava munkaszerződése nem minősíthető határozott idejű szerződésnek.
- 36 A próbaidő ugyanis alapvetően a munkavállaló alkalmasságának és képességeinek felmérésére szolgál, míg a határozott idejű munkaszerződést akkor alkalmazzák, ha a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszüntetését objektív feltételek határozzák meg.
- 37 Mindenesetre a próbaidő olyan időtartamát, mint a 3/2012 törvényben foglalt időtartam, az 1999/70 irányelv nem szabályozza.
- 38 Meg kell tehát állapítani, hogy az olyan szerződés, mint a spanyol jog által előírt, „a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződés” nem az 1999/70 irányelv hatálya alá tartozó határozott idejű szerződés.
- 39 Határozatának rendelkező részében a kérdést előterjesztő bíróság az uniós jog más rendelkezéseire is hivatkozik, amelyek szerinte igazolják azt, hogy a szóban forgó tényállás az uniós jog hatálya alá tartozik.
- 40 Az EUMSZ 151. cikket illetően – amely az Unió és a tagállamok célkitűzéseit rögzíti a szociálpolitika területén – ez semmiféle különös kötelezettséget nem ír elő a munkaszerződésekben kikötött próbaidővel kapcsolatban. Ugyanez vonatkozik a Tanács által az EUMSZ 148. cikk értelmében a foglalkozáspolitikai területén elfogadott iránymutatásokra és ajánlásokra is.
- 41 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság a francia „új foglalkoztatási szerződés” vizsgálata során megállapította, hogy bár a munkavállalók védelme a munkaszerződés megszüntetése esetén az EUMSZ 151. cikkben rögzített célkitűzések elérésének egyik eszköze, és bár az uniós jogalkotó az

EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésében foglalt feltételek szerint hatáskörrel rendelkezik e területen, a nem az e cikkek alapján elfogadott intézkedések tárgyát alkotó helyzetek nem tartoznak az uniós jog hatálya alá (Polier-végzés, C-361/07, EU:C:2008:16, 13. pont).

- 42 Egyébiránt az a tény, hogy a vállalkozókat segítő határozatlan idejű munkaszerződést esetlegesen a strukturális alapokból finanszírozhatják, önmagában nem elegendő annak megállapításához, hogy az alapügyben vitatott helyzet az uniós jog végrehajtásához vezet a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében.
- 43 Határozatának indokolásában a kérdést előterjesztő bíróság a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 1982. június 22-én Genfben elfogadott, a munkaviszony megszüntetéséről szóló 158. sz. egyezmény 2.2. cikkének b) pontjára és 4. cikkére, valamint a Torinóban 1961. október 18-án kelt Európai Szociális Kartára is hivatkozik. Meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 267. cikk alapján a Bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy olyan nemzetközi jogi rendelkezéseket értelmezzen, amelyek a tagállamokat az uniós jog keretén kívül kötelezik (lásd: Vandeweghe és társai ítélet, 130/73, EU:C:1973:131, 2. pont; TNT Express Nederland ítélet, C-533/08, EU:C:2010:243, 61. pont; Qurbani-ítélet, C-481/13, EU:C:2014:2101, 22. pont, valamint Corpul Național al Polițiștilor végzés, C-134/12, EU:C:2012:288, 14. pont).
- 44 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy az alapügy tényállása nem tartozik az uniós jog hatálya alá. Következésképpen a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolására.

### **A költségekről**

- 45 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 (tizedik tanács) a következőképpen határozott:

**Az Európai Unió Bíróságának nincs hatásköre a Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanyolország) által a 2014. március 4-i határozattal előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdések megválaszolására.**

Aláírások