



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2022. június 30.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – A 4. szakasz 1. pontja – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A köztisztviselővé vált, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott által teljesített szolgálati időnek e személy személyes besorolási fokozata megerősítéséhez való figyelembevételének hiánya – E szolgálati időnek a hivatásos köztisztviselő által teljesített szolgálati idővel azonos megítélése – Az »objektív okok« fogalma – A szolgálati időnek a köztisztviselői jogállás megszerzéséhez való figyelembevétele – A köztisztviselők nemzeti jogszabályokban rögzített vertikális előmeneteli struktúrája”

A C-192/21. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Kasztília és León felsőbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2021. március 26-án érkezett, 2021. február 9-i határozatával terjesztett elő a

Clemente

és

a **Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: J. Passer tanácselnök, F. Biltgen (előadó) és M. L. Arastey Sahún bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Clemente képviseletében M. Pérez Rodríguez és F. J. Viejo Carnicero abogados,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) képviselőjében D. Vélez Berzosa, letrada minőségben,
- a spanyol kormány képviselőjében J. Rodríguez de la Rúa Puig, meghatalmazotti minőségben
- olasz kormány képviselőjében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: E. De Bonis avvocato dello Stato,
- az Európai Bizottság képviselőjében D. Recchia és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,

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, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az alapeljárás felperese – aki a kérdést előterjesztő bíróságtól a „Clemente” fiktív nevet kapta – és a Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) (Kasztília és León autonóm közösség [közszolgálati igazgatóság], Spanyolország; a továbbiakban: Comunidad) között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy a Comunidad megtagadta az alapeljárás felperesének a köztisztviselővé való kinevezését megelőzően mint határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottnak juttatott személyes besorolási fokozat megerősítését.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében a keretmegállapodás célja többek között a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét.
- 4 A keretmegállapodás 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.

5 A keretmegállapodás „Meghatározások” című 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„[helyesen: A jelen 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 képesítések/készségek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. [...]

6 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakasza az 1. pontjában a következőt írja elő:

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

A spanyol jog

7 A 2005. május 24-i Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León (Kasztília és León autonóm közösség közszoigálatról szóló 7/2005 törvénye; a BOE 2005. július 8-i 162. száma, 24200. o.) 69. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A köztisztviselő az általa betöltött álláshelytől függetlenül jogosult legalább a személyes besorolási fokozatának megfelelő szintű álláshelyekhez tartozó szolgálati díjazásra.”

8 A 2018. június 7-i Decreto 17/2018 por el que se regula la consolidación y convalidación y conservación del grado personal (a személyes besorolási fokozat megerősítéséről, fenntartásáról és megőrzéséről szóló 17/2018 rendelet; BOCyL 2018. június 13-i 113. sz., a továbbiakban: 17/2018 rendelet), amely 2. cikkének megfelelően a Comunidad köztisztviselőire alkalmazandó, 3. cikkében kimondja:

„(1) A személyes besorolási fokozat megerősítésének feltételei a következők:

a) az álláshelyre történő határozatlan időre szóló kinevezés, kivéve a közigazgatási előmenetel kezdő besorolási fokozatát;

b) egy vagy több megfelelő szintű álláshely tényleges betöltése.

(2) E két feltételnek a következő rendelkezésekben leírt módon kell teljesülnie.”

9 E rendelet 4. cikke értelmében:

„(1) A személyes besorolási fokozat megerősítéséhez az szükséges, hogy a köztisztviselőt határozatlan időre a megerősítendő besorolási fokozattal azonos vagy annál magasabb szintű álláshelyre nevezzék ki.

(2) A közigazgatási szakmai előmenetel a megfelelő kiválasztási eljárás sikeres teljesítését követően a köztisztviselővel betöltött álláshely szintjének megfelelő kiinduló besorolási fokozatban kezdődik, függetlenül ezen álláshely betöltésének módjától; alacsonyabb besorolási fokozat megszerzésére irányuló önkéntes kérelem is előterjeszthető.”

10 E rendelet 5. cikkének (1) bekezdése ekként rendelkezik:

„A személyes besorolási fokozat megerősítésének feltétele, hogy a megerősíteni kívánt besorolási fokozatnak megfelelő vagy annál magasabb szintű egy vagy több álláshelyet ideiglenesen vagy határozatlan időre, megszakítás nélkül két évig, vagy megszakítás esetén összesen három évig töltsék be. Ha mindkét körülmény fennáll, a megerősítés a köztisztviselő számára legkedvezőbb időpontban következik be.”

11 Ugyanezen rendelet 6. cikkének szövege a következő:

„(1) A megerősítendő besorolási fokozat legfeljebb két fokozattal magasabb lehet a már megszerzett személyes besorolási fokozatnál, de semmiképpen sem haladhatja meg sem az állandó álláshely szintjét, sem az azon szakmai besorolási alcsoportnak vagy csoportnak megfelelő szintintervallumot, amelybe ezen álláshely tartozik.

(2) Az álláshely ideiglenes – akár kirendeléssel, akár ideiglenes alkalmazással történő – betöltésének időtartama csak akkor vehető figyelembe a megerősítés céljából, ha az ideiglenesen betöltött álláshely szintje megegyezik a megerősítendő besorolási fokozattal vagy annál magasabb.

(3) Új személyes besorolási fokozat a korábbi besorolási fokozat megerősítésének napjától számított legalább kétéves időtartam leteltével szerezhető.

(4) A szolgálati időket időrendben kell számítani, és azokat a megerősítés céljából csak egyszer lehet figyelembe venni.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az alapeljárás felperese 2001. május 28-tól 2008. január 21-ig a Comunidadnál koordináló állatorvosi álláshelyet töltött be határozott időre kinevezett alkalmazottként, egyszeri kinevezés alapján. A közszolgálati álláshely-osztályozási rendszer szerint, amely minden álláshelyet 1-től 30-ig terjedő skálán helyez el, az alapeljárás felperese ezen az álláshelyen a 24. személyes besorolási fokozatba került.

13 A 2006. március 7-i rendelettel az ideiglenes foglalkoztatási jogviszonyok véglegessé változtatásának és az egészségügyi alkalmazottak foglalkoztatása stabilizálásának részeként felvételi vizsgákat nyitottak a Comunidad felsőoktatási technikai alkalmazottainak körébe való belépéshez, különösen az „egészségügy” (állatorvosok) szakterületre vonatkozóan. Ez a rendelet

ügy rendelkezett, hogy az e körbe tartozó álláshelyeken határozott időre kinevezett alkalmazottként végzett munkáért teljes szolgálati hónaponként 0,25 pont – legfeljebb 40 pont – jár.

- 14 Az alapeljárás felperese megfelelt ezeken a vizsgákon, és 2015. november 10-én 2008. január 22-i hatállyal állandó álláshelyre nevezték ki, amelyre a 22. személyes besorolási fokozatba sorolták.
- 15 Az alapeljárás felperese 2019. március 18-án kelt levelében a 24. személyes besorolási fokozat megerősítését kérte a Comunidadtól, arra hivatkozva, hogy határozott időre kinevezett alkalmazottként az e besorolási fokozatnak megfelelő álláshelyet töltött be.
- 16 A Comunidad elutasította ezt a kérelmet azzal az indokkal, hogy a határozott időre kinevezett alkalmazottként vagy ideiglenesen betöltött álláshely szintjét nem lehet megerősíteni, és hogy az állandó álláshely, amelyre az alapeljárás felperesét kinevezték, a kérelmezett besorolási fokozatnál alacsonyabb besorolási fokozatnak felel meg.
- 17 Az alapeljárás felperese keresetet nyújtott be a hatáskörrel rendelkező elsőfokú bírósághoz, amely úgy ítélte meg, hogy az alapeljárás felperese csak a 22. személyes besorolási fokozatra jogosult, amely megfelel azon állandó álláshely szintjének, amelyre köztisztviselőként kinevezték.
- 18 Az ezen elsőfokú ítélettel szemben benyújtott fellebbezés tárgyában eljáró Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Kasztília és León felsőbírósága, Spanyolország) rámutat, hogy a 24. személyes besorolási fokozat megerősítése az alapeljárás felperesének magasabb besorolási fokozatba való előléptetését eredményezi, mint a 22. besorolási fokozat, amely azon álláshelynek felel meg, amelyre őt határozatlan időre szólóan kinevezték, ami sérti a 17/2018 rendelet 3. és 4. cikkében előírt megerősítési feltételeket.
- 19 A Comunidad azon határozatának a keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségét illetően, amellyel az megtagadta az alapeljárás felperese által határozatlan időre kinevezett alkalmazottként betöltött 24. személyes besorolási fokozat megerősítését, a kérdést előterjesztő bíróság először is az e rendelkezésben szereplő „összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló” fogalmával kapcsolatos kérdéseket vizsgál. E tekintetben megjegyzi, hogy az alapeljárás felperesének helyzete, amikor határozott időre kinevezett alkalmazott volt, azonos volt az azonos álláshelyet betöltő köztisztviselő helyzetével a feladatok, a szükséges diploma, a munkarend, a munkahely és a munkavégzés egyéb feltételei tekintetében, így a személyes besorolási fokozat megerősítése tekintetében elvileg összehasonlítható munkavállalókról van szó. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben a 2018. november 7-i 1592/2018. sz. ítéletre (ES:TS:2018:3744) hivatkozik, amelyben a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) többek között a 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítéletre (C-177/10, EU:C:2011:557) figyelemmel megállapította, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak és a köztisztviselők helyzete összehasonlíthatóságára tekintettel a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak által teljesített szolgálati időt figyelembe lehet venni a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából.
- 20 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság rámutat egyrészt arra, hogy az alapeljárás felperese nem azt kéri, hogy neki mint köztisztviselőnek a 24. személyes besorolási fokozat megerősítésének kedvezményét a határozatlan időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként való alkalmazására visszamenőlegesen ismerjék el, hanem azt, hogy a korábban határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített szolgálati időt figyelembe vegyék a 24. személyes besorolási fokozatnak a köztisztviselői kinevezése időpontjában való megerősítése

céljából. Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a magasabb szintű álláshelyet ideiglenesen – különösen kirendelés útján – betöltő köztisztviselő, nem az ezen álláshelynek megfelelő besorolási fokozat, hanem a határozatlan időre szóló kinevezésében szereplő álláshelynek megfelelő besorolási fokozat megerősítésére jogosult. E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak az alapügy tárgyát képező helyzetek összehasonlíthatóságát illetően, és arra keresi a választ, hogy az „összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló” fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy az kizárólag a Comunidaddal fennálló jogviszony jellegére vonatkozik, azaz attól függ, hogy köztisztviselőről vagy határozott időre kinevezett alkalmazottról van-e szó, vagy figyelembe kell venni a köztisztviselő által betöltött álláshely állandó vagy ideiglenes jellegét is.

- 21 Másodszor, a kérdést előterjesztő bíróság két, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okot” ad elő, amelyek igazolhatják, hogy a köztisztviselővé való kinevezést követően nem veszik figyelembe a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített szolgálati időt. Egyrészt, mivel e szolgálati időt figyelembe vették a köztisztviselői jogállás megszerzésére irányuló kiválasztási eljárás során, azoknak a besorolási fokozat megerősítése érdekében való figyelembevételére kétszeres értékelést eredményezne, amelynek eredményeképpen az alapeljárás felperesének helyzetében lévő személyek kedvezőbb bánásmódban részesülnek, mint azok a tisztviselők, akik nem voltak határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak.
- 22 Másrészt a köztisztviselők esetében a vertikális szakmai fejlődés, és ebből következően a megerősítendő besorolási fokozatok megszerzése progresszív, ami magának a közigazgatási rendszernek a következménye, és célja e köztisztviselők motivációja és a munkavégzésük minőségének javítása. Ezzel szemben a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak nem alkotnak önálló testületet, és nem tartoznak egyetlen csoportba sem, mivel különböző testületekben és csoportokban megüresedett álláshelyek betöltése céljából kerülnek kinevezésre, és nem határozatlan időre töltnek be álláshelyeket. Márpedig a határozott időre kinevezett alkalmazottként betöltött álláshelynek megfelelő besorolási fokozat megerősítése „ugrásokhoz” és „előrelépésekhez” vezetne a köztisztviselői vertikális előmenetelben, anélkül, hogy meg kellene felelni az egyéb jogi követelményeknek, ami torzítaná ezt az előmeneteli rendszert.
- 23 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy bár a Tribunal Supremo (Legfelsőbb Bíróság) a múltban úgy ítélte meg, hogy a személyes besorolási fokozat megerősítése csak akkor lehetséges, ha az álláshelyet határozatlan időre szólóan töltik be, tekintettel ennek jelentőségére a közszolgálat szerkezetében, a jelen ítélet 19. pontjában hivatkozott ítéletében a keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdését a betöltött álláshely állandó jellegére tekintet nélkül alkalmazta. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a Bíróság a 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet (C-72/18, EU:C:2019:516) 47. és 50. pontjában a köztisztviselőknek járó, a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottaknak pedig nem járó illetménykiegészítésre vonatkozóan különbséget tett a kizárólag a szolgálati időn alapuló és a magasabb besorolási fokozatba történő előmenetelen alapuló eltérő bánásmód között, ami arra enged következtetni, hogy ez utóbbi eltérő bánásmódot az adott álláshely betöltésének pusztá időtartamán túl további tényezők is igazolhatják.

24 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Kasztília és León felsőbírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Az »összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló[nak]« [a keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontjában szereplő fogalmát akként kell-e értelmezni, hogy a személyes besorolási fokozat megerősítése során a határozatlan időre kinevezett köztisztviselő által e jogállás megszerzését megelőzően, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként szerzett szolgálati idő azonosnak tekintendő egy másik, határozatlan időre kinevezett köztisztviselő szolgálati idejével?
- 2) [A keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy egyrészt az a tény, hogy ezt a szolgálati időt már értékelték és beszámították a határozatlan időre kinevezett köztisztviselői jogállás megszerzéséhez, másrészt pedig a köztisztviselők vertikális előmeneteli rendszerének a nemzeti jog szerinti szabályozása olyan objektív oknak minősül, amely igazolja, hogy a határozatlan időre kinevezett köztisztviselő által e jogállás megszerzését megelőzően, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként szerzett szolgálati időt ne vegyék figyelembe a személyes besorolási fokozat megerősítése során?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 25 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdéseivel – amelyeket célszerű együtt vizsgálni – lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából nem vehető figyelembe az a szolgálati idő, amelyet a köztisztviselő a köztisztviselői jogállás megszerzését megelőzően, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített.
- 26 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az 1999/70 irányelvet és a keretmegállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében (2018. március 22-i Centeno Meléndez végzés, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 A keretmegállapodásban foglalt előírások tehát alkalmazandók a közigazgatási szervekkel és a közsféra egyéb szerveivel fennálló határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra (2018. március 22-i Centeno Meléndez végzés, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 A jelen ügyben nem vitatott, hogy több mint hat éven keresztül határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként az alapeljárás felperesét a keretmegállapodás értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” tekintették.
- 29 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a munkafeltételek tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesítsék a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, mint az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat csupán azért, mert határozott időre alkalmazzák őket, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.

- 30 E tekintetben meg kell állapítani, hogy noha a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának megfelelően e keretmegállapodás a keretmegállapodás 3. szakasza szerinti, határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, az a tény, hogy az alapeljárás felperese ezt követően tisztviselővé és így határozatlan időre alkalmazott munkavállalóvá vált, nem akadályozza őt abban, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére hivatkozzon, amelyet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja határoz meg, és amely a szóban forgó eltérő bánásmódot érinti (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 34. és 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 Egyébiránt meg kell állapítani, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság is rámutat, hogy a személyes besorolási fokozatnak az alapügyben vitatott szabályozás tárgyát képező megerősítése a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételnek” minősül, mivel annak meghatározásához, hogy valamely intézkedés e fogalom alá tartozik-e, a döntő kritérium a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint pontosan a foglalkoztatási jogviszony, vagyis a munkavállaló és munkáltatója között fennálló munkaviszony (2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 Egyrészt ugyanis a 17/2018 rendelet 3–5. cikkéből az következik, hogy a személyes besorolási fokozat megerősítésének két feltétele van: „az álláshelyre történő határozatlan időre szóló kinevezés, kivéve a közigazgatási előmenetel kezdő besorolási fokozatát”, valamint „egy vagy több[, a korábban betöltött álláshelynek] megfelelő szintű álláshely tényleges betöltése”. Másrészt Kasztília és León autonóm közösség közszolgálatról szóló 7/2005. sz. törvénye 69. cikkének (1) bekezdése értelmében e megerősítés biztosítja a köztisztviselő számára azt a jogot, hogy álláshelyváltás esetén is jogosult legyen a megerősített személyes besorolási fokozatának megfelelő díjazásra. E megerősítés egyben a köztisztviselő vertikális szakmai előmenetelének előfeltétele.
- 33 Következésképpen, mivel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések szövegéből kitűnik, hogy azok azon az előfeltevésen alapulnak, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak az e minőségükben teljesített szolgálati időnek a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából történő figyelembevételét illetően kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint a köztisztviselők, először is meg kell vizsgálni, hogy a munkavállalók e két kategóriája a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett összehasonlítható helyzetben van-e.
- 34 Annak értékeléséhez, hogy a munkavállalók a keretmegállapodás értelmében véve azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, a keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell megvizsgálni, hogy – figyelembe véve olyan tényezők összességét, mint a munka jellege, a képzési feltételek és a munkafeltételek – e munkavállalókat összehasonlítható helyzetben lévőnek lehet-e tekinteni (2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 A kérdést előterjesztő bíróság feladata – amely kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tényállás értékelésére – annak meghatározása, hogy a köztisztviselők és a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak-e (lásd ebben az értelemben: 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), ám magából az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a jelen ügyben az alapeljárás felperesének helyzete, amikor határozott időre

kinevezett közszolgálati alkalmazott volt, a koordináló állatorvosi feladatok, a szükséges diploma, a munkarend, a munkahely és a munkavégzés egyéb feltételei tekintetében azonos volt azzal a helyzettel, amely őt köztisztviselőként jellemezte.

- 36 Mindemellett a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az a köztisztviselő, aki ideiglenes jelleggel, azaz kirendelés keretében magasabb szintű álláshelyet tölt be, mint amelyre állandó jelleggel kinevezték, nem a kirendelés keretében betöltött álláshelynek, hanem azon álláshelynek megfelelő besorolási fokozattal rendelkezik, amelyre állandó jelleggel kinevezték. Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az, ha a köztisztviselő magasabb besorolási fokozatot ér el, amikor határozatlan időre kinevezett közszolgálati alkalmazott, a köztisztviselők hátrányára szóló, fordított hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.
- 37 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának szövegéből az következik, hogy ahhoz, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megalapozottan követelhesék az e szakaszból eredő előnyöket, elegendő, ha e határozott időre alkalmazott munkavállalók kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók (2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 31. pont).
- 38 Márpedig úgy tűnik, hogy az alapeljárás felperese több éven keresztül, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként, egyetlen kinevezés alapján töltötte be a Comunidadnál a koordináló állatorvosi álláshelyet, amelyre a közszolgálati álláshely-osztályozási rendszerben a 24. személyes besorolási fokozatot kapta. Következésképpen az alapeljárás felperesének helyzetét azon köztisztviselő helyzetével kell összehasonlítani, aki ilyen álláshelyet állandó jelleggel tölt be.
- 39 Ebből következik, hogy – a releváns körülmények összességének a kérdést előterjesztő bíróság általi vizsgálatától is függően – úgy kell tekinteni, hogy az alapeljárás felpereséhez hasonló, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott helyzete a köztisztviselői jogállás felperes általi megszerzését megelőzően összehasonlítható azon köztisztviselő helyzetével, aki állandó jelleggel ugyanazt az állást tölti be, mint amelyet az említett alkalmazott betöltött.
- 40 E körülmények között másodszor azt kell megvizsgálni, hogy fennállnak-e olyan, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okok”, amelyek igazolhatják a jelen ítélet 33. pontjában említett eltérő bánásmódot.
- 41 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az „objektív okok” fogalma megköveteli, hogy a megállapított egyenlőtlen bánásmódot az adott munkavégzés feltételeit jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlen bánásmód valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 42 Ez a fogalom azonban nem értelmezhető úgy, hogy a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot azzal lehetne indokolni, hogy ezt a különbséget általános és elvont nemzeti norma, például törvény vagy kollektív szerződés írja elő (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 43 A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak munkavégzésének ideiglenes jellegére való hivatkozás önmagában nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett objektív okot (lásd ebben az értelemben: 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 Az alapügyben megállapított eltérő bánásmód esetleges igazolásait illetően a kérdést előterjesztő bíróság egyrészt a köztisztviselők vertikális szakmai előmenetelére hivatkozik, amely progresszív, és magából az adminisztratív struktúrából következik.
- 45 E tekintetben, mivel a köztisztviselők jogállásának szerves részét képezi a vertikális szakmai előmenetel, valamint a személyes besorolási fokozat megerősítése, emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok – arra a széles mozgástérre tekintettel, amellyel a saját közigazgatási rendszerük kialakítását illetően rendelkeznek – főszabály szerint az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás megsértése nélkül meghatározhatják a köztisztviselői jogálláshoz való hozzáférés feltételeit, valamint a köztisztviselők alkalmazási feltételeit (2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 Bár az 1999/70 irányelvvel és a keretmegállapodással főszabály szerint nem ellentétes az, hogy a személyes besorolási fokozat megerősítése kizárólag a köztisztviselők számára legyen fenntartva, a tagállami szabályozás nem írhat elő olyan általános és elvont feltételt, amely kizárólag a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak munkavégzésének ideiglenes jellegére vonatkozik, anélkül hogy figyelembe venné az ellátott feladatok sajátos jellegét és e feladatok sajátos jellemzőit.
- 47 E tekintetben mindazonáltal meg kell állapítani, hogy az alapügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – azt írja elő, hogy önmagában az a tény, hogy a köztisztviselő az állandó álláshelyének megfelelő besorolási fokozatnál magasabb besorolási fokozatba tartozó álláshelyet tölt be, még nem biztosít számára automatikusan e magasabb besorolási fokozat megerősítéséhez való jogot.
- 48 E körülmények között annak lehetővé tétele, hogy a köztisztviselőt abban a magasabb besorolási fokozatban erősítsék meg, amelyet határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként elért, fordított hátrányos megkülönböztetésnek minősülhetne azon köztisztviselőkkel szemben, akiket ideiglenesen magasabb besorolási fokozatba tartozó álláshelyre rendelték ki, mint amelyre állandó jelleggel kinevezték őket.
- 49 Ennélfogva, mivel az alapügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás, miközben kizárja az ideiglenes alkalmazottként betöltött besorolási fokozat automatikus megerősítését, a megerősítendő besorolási fokozat meghatározása céljából lehetővé teszi az ideiglenes álláshelyen töltött időszak figyelembevételét, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, e szabályozást egyformán kell alkalmazni azon személyek tekintetében, akik ezen ideiglenes álláshelyet határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként, illetve határozatlan időre kinevezett köztisztviselőként töltötték be.

- 50 Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy amennyiben az alapeljárás felperese által határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített szolgálati időt figyelembe vették a köztisztviselői jogállás megszerzését lehetővé tévő kiválasztási eljárás során, azoknak a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából való figyelembevétele e szolgálati idő kétszeres értékelését jelentené, ami azt eredményezné, hogy az alapeljárás felperese kedvezőbb bánásmódban részesülne más köztisztviselőkhez képest.
- 51 Ugyanakkor a köztisztviselői jogálláshoz való hozzáférés feltételeinek megállapítása és a köztisztviselő személyes besorolási fokozata megerősítésének kedvezménye – amely, amint az a jelen ítélet 31. és 32. pontjában szerepel, foglalkoztatási feltételnek minősül – a köztisztviselőkre alkalmazandó rendszer két elkülönült aspektusa, és így az érintett által, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített szolgálati időnek a köztisztviselői jogálláshoz való hozzáférés, illetve a személyes besorolási fokozat megerősítése keretében történő figyelembevétele nem tekinthető e szolgálati idő személyes besorolási fokozat megerősítéséhez történő kétszeres értékelésének.
- 52 Következésképpen, noha a jelen ítélet 45. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően jogszerű a köztisztviselők személyzeti szabályzatához való hozzáférés feltételeinek előírása, az ilyen hozzáférési feltételek megállapítása nem igazolhatja az eltérő bánásmódot az említett megerősítés feltételei tekintetében.
- 53 A fenti megfontolásokra tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából nem vehető figyelembe az a szolgálati idő, amelyet a köztisztviselő a köztisztviselői jogállás megszerzését megelőzően, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített.

A költségekről

- 54 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 ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a személyes besorolási fokozat megerősítése céljából nem vehető figyelembe az a szolgálati idő, amelyet a köztisztviselő a köztisztviselői jogállás megszerzését megelőzően, határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként teljesített.

Aláírások