



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2018. június 5.*

„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 – A »foglalkoztatási feltételek« fogalma – A helyzetek összehasonlíthatósága – Igazolás – Az »objektív okok« fogalma – A határozatlan idejű munkaszerződés objektív okból történő megszüntetése esetén járó végkielégítés – A végkielégítés elmaradása a helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés lejártakor”

A C-677/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2016. december 29-én érkezett, 2016. december 21-i határozatával terjesztett elő a

Lucía Montero Mateos

és

az **Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas és C. G. Fernlund tanácselnökök, A. Arabadjiev (előadó), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas és E. Regan bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. november 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- L. Montero Mateos képviseletében G. de Federico Fernández abogado,
- az Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid képviseletében M. J. Miralles de Imperial Ollero, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a spanyol kormány képviselőjében A. Gavela Llopis, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2017. december 20-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. szakasza 1. pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Lucía Montero Mateos és az Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (a Madridi Autonóm Közösség szociális és családpolitikai hivatalának madridi szociális támogatási ügynöksége, Spanyolország) (a továbbiakban: ügynökség) között az említett felek által kötött, helyettesítésre irányuló, határozott idejű munkaszerződés lejártának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 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. cikkével összhangban ezen irányelv célja a „keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 5 A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése a következőképpen szól:
„A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek.”
- 6 E preambulum harmadik bekezdése szerint:
„[A keretmegállapodás] 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 [helyesen: hátrányos megkülönböztetéssel] szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.”

7 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.

8 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: 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/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. [...]”

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

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

A spanyol jog

10 Az 1995. március 24-i Real Decreto Legislativo 1/1995-val (1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.) jóváhagyott texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege) alapeljárás tényállása megvalósulása időpontjában hatályos változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 15. cikkének (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„A munkaszerződés határozatlan vagy határozott időre köthető. Határozott idejű szerződés köthető az alábbi esetekben:

a) amikor a munkavállalót egy meghatározott, önálló és a vállalat tevékenységének egészétől elkülöníthető feladat elvégzése céljából alkalmazzák, amely feladat végrehajtása, jöllehet időben korlátozott, főszabály szerint bizonytalan ideig tart. [...]

b) amikor a piaci feltételek, a munka felhalmozódása vagy a megrendelések magas száma ezt megköveteli, akár a vállalat rendes tevékenységének keretében is. [...]

- c) a munkahelyük megtartására jogosult munkavállalók helyettesítése esetén, feltéve, hogy a munkaszerződés feltünteti a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát.”
- 11 A munkavállalók jogállásáról szóló említett törvény 15. cikkének (6) bekezdése értelmében az ideiglenes szerződéssel és a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat ugyanolyan jogok illetik meg, mint a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat, a munkaszerződés megszűnésével kapcsolatos egyes szerződéses rendelkezések meghatározott sajátosságainak és a képzési szerződésekkel kapcsolatban a törvényben kifejezetten előírt különös rendelkezések sérelme nélkül.
- 12 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:
- „1. A munkaszerződés megszűnik:
- [...]
- b) a szerződésben érvényesen meghatározott okokból, kivéve ha ez nem jelent a munkáltató részéről joggal való nyilvánvaló visszaélést;
- c) a szerződésben megállapított idő lejártakor vagy a szerződés tárgyát képező munka, illetve szolgáltatás elvégzésekor. A munkaszerződés megszűnésekor a helyettesítés céljából létrejött, időszakos munkaviszonyra (interinidad) vonatkozó szerződés és a képzési szerződések megszűnésének kivételével a munkavállaló végkielégítésre jogosult, amely szolgálati évenként tizenkét napi munkabér összege arányos részének felel meg, vagy adott esetben e végkielégítést a tárgyra alkalmazandó különleges szabályozás határozza meg;
- [...]
- l) törvényben meghatározott objektív jogszerű okokból.
- [...]”
- 13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke értelmében a munkaszerződés megszüntetésének alapjául szolgáló „objektív oknak” minősül a munkavállalónak a munkába lépését követően ismertté vált vagy bekövetkezett munkaképtelensége; ha a munkavállaló nem alkalmazkodik az álláshelyét érintő észszerű technikai módosításokhoz; gazdasági, műszaki, vagy a szervezéssel vagy termeléssel kapcsolatos okok, ha a megszüntetett álláshelyek száma nem éri el a munkaszerződések megszüntetésének „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítéséhez szükséges számot; valamint bizonyos feltételek mellett a többszöri – akár igazolt – távollét.
- 14 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontjával összhangban a munkaszerződésnek az e törvény 52. cikkében szereplő valamely okból való megszüntetése esetén a munkavállaló számára az írásbeli értesítéssel egy időben szolgálati évenként húsznapos fizetésnek megfelelő összegű végkielégítés fizetendő, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetében a hónapok számával időarányosan kell számítani, legfeljebb tizenkét hónapra.
- 15 Az 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének a határozott idejű szerződések tárgyában történő végrehajtásáról szóló 2720/1998 királyi rendelet; a BOE 1999. január 8-i 7. száma, 568. o.) 4. cikke (1) bekezdésének meghatározása szerint a helyettesítés céljából létrejött (interinidad) szerződés a vállalat olyan munkavállalójának helyettesítése céljából megkötött szerződés, aki jogszabály, kollektív szerződés vagy egyéni megállapodás alapján jogosult álláshelyének fenntartására, vagy pedig egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából létrejött szerződés.

16 E királyi rendelet 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a szerződésben fel kell tüntetni többek között a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát, vagy azt az álláshelyet, amelyet a kiválasztási vagy előléptetési eljárást követően véglegesen betöltenek. A vállalkozáson belül az álláshelyének fenntartására jogosult munkavállaló helyettesítése céljából létrejött szerződés időtartama az e munkavállaló távollétének tartamával egyezik meg. Az álláshelynek az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő ideiglenes betöltése érdekében, helyettesítés céljából létrejött munkaszerződés időtartama az említett eljárás időtartamának felel meg. Ezen időtartam nem haladhatja meg a három hónapot, és e maximális határidő lejártakor nem köthető azonos tárgyú, új szerződés. A közigazgatási hatóságok által az álláshelyek betöltése céljából folytatott kiválasztási eljárásoknál a helyettesítés céljából létrejött szerződések időtartama megegyezik az említett külön jogszabályban előírt időtartamával.

17 Az említett királyi rendelet 8. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A határozott idejű szerződések a felek egyikének felmondása alapján megszűnnek az alábbi okokból:

[...]

c) A helyettesítésre irányuló szerződés a következő esetekben szűnik meg:

- 1) a helyettesített munkavállalót visszahelyezik;
- 2) a jogszabályban vagy megállapodásban a visszahelyezés tekintetében megállapított határidő lejár;
- 3) az álláshely fenntartását megalapozó ok megszűnik;
- 4) az álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljáráson belüli három hónapos határidő vagy a közigazgatáson belüli kiválasztási eljárásokra alkalmazandó határidő letelte.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

18 L. Montero Mateos 2007. március 13-án helyettesítésre irányuló munkaszerződést kötött az ügynökséggel egy határozatlan időre alkalmazott munkavállaló helyettesítése céljából. 2008. február 1-jén e szerződést egy üres álláshely ideiglenes betöltése érdekében, helyettesítés céljából létrejött munkaszerződéssé alakították át.

19 L. Montero Mateos álláshelye az ügynökséghez tartozó idősök otthonában nyújtott konyhai kisegítő szolgáltatások ellátását foglalta magában.

20 2009. október 3-án a Comunidad de Madrid (Madridi autonóm közösség, Spanyolország) a konyhai kisegítő álláshelyek betöltésére irányuló kiválasztási eljárást bonyolított le. 2016. július 27-én a Montero Mateos által betöltött álláshelyet az ezen eljárás végén kiválasztott személynek ítélték oda.

21 Következésképpen 2016. szeptember 30-án megszüntették az érintett személy helyettesítés céljából létrejött szerződését.

22 2016. október 14-én L. Montero Mateos a szerződését megszüntető határozattal szembeni kereset nyújtott be a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt.

23 E bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában megjegyzi, hogy L. Montero Mateos a helyettesítés céljából létrejött szerződésének keretében ugyanazokat a feladatokat látta el, mint amelyek ellátására a jelen ítélet 20. pontjában említett eljárás végén kiválasztott személyt alkalmazták. E két munkavállalót tehát a keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazásában összehasonlítható munkavállalóknak kell tekinteni.

- 24 Egyébiránt a határozott idejű munkaszerződés megszűnése esetén járó végkielégítés, illetve az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalónak a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő elbocsátása esetén folyósított végkielégítés az említett 4. szakasz értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartozik.
- 25 A kérdést előterjesztő bíróság emellett rámutat arra, hogy a spanyol jog értelmében a munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő megszüntetése esetén a munkavállalót szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű törvényes végkielégítés illeti meg, függetlenül attól, hogy a munkaszerződése vagy a munkaviszonya határozott vagy határozatlan időtartamú-e. Ilyen esetben a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat tehát azonos módon kezelik.
- 26 Ezzel szemben, ha a helyettesítés céljából létrejött szerződés a jelen esethez hasonlóan a benne megállapított időtartam lejártakor szűnik meg, az érintett munkavállalót nem illeti meg végkielégítés.
- 27 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a jelen esetben csak akkor lenne megállapítható a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett eltérő bánásmód, ha elismernénk, hogy az a munkavállaló, akinek a határozott idejű munkaszerződése a megállapított időtartam lejártakor szűnik meg, összehasonlítható azon munkavállalóval, akinek a határozatlan idejű munkaszerződése a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból szűnik meg.
- 28 A 2016. szeptember 14-i Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683) alapján a spanyol bíróságok a helyettesítés céljából létrejött szerződésekben megállapított időtartam lejártakor azonos mértékű végkielégítést ítélnék meg a munkavállalók ezen első csoportja számára, mint többek között a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára, ezen utóbbiak munkaszerződésének a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő megszüntetése esetén.
- 29 Ez az ítélet a spanyol munkaerőpiacra is hatást gyakorolt, amelyet a gyakori munkanélküliség és a határozott idejű munkaszerződések nagy száma jellemez.
- 30 Ugyanakkor az említett ítélet nem adott választ arra a kérdésre, hogy az, hogy a határozott idejű munkaszerződésben részes felek szükségképpen tudomással bírnak e szerződés korlátozott időtartamáról, igazolhatja-e a munkaviszony megszűnése esetén járó végkielégítés tekintetében alkalmazott eltérő bánásmódot a határozatlan időre alkalmazott azon munkavállalókhoz képest, akiknek a munkaszerződését a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból szüntetik meg.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat különösen arra, hogy az álláshelyének fenntartására jogosult munkavállaló helyettesítése céljából létrejött munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló nem hagyhatja figyelmen kívül, hogy ezen álláshelyet átmenetileg, egy objektíve ideiglenes szükséglet kielégítése érdekében tölti be.
- 32 Ezzel szemben a határozatlan idejű munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő megszüntetése – a határozott idejű munkaszerződés ugyanezen okok alapján történő, idő előtti megszüntetéséhez hasonlóan – egy előre nem látható, bár kétségtelenül lehetséges, olyan helyzetet eredményez, amely oly mértékben hatással van a munkaszerződés gazdasági egyensúlyára, hogy annak fenntartását szükségtelenné vagy lehetetlenné teszi.
- 33 Ezért úgy tekinthető, hogy a határozott idejű munkaszerződésnek a benne foglalt kikötésekkel összhangban történő lejáratá az előrelátható jellege miatt elválik a munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő megszüntetésétől. A szerződés ilyen okból történő megszüntetése ugyanis az előreláthatatlan jellege miatt megghiúsíthatja a

munkavállalónak a munkaviszony stabilitásával kapcsolatos várakozásait. E megszüntetés így olyan objektív okként elemezhető, amely igazolja ezeknek a helyzeteknek a munkavállalót megillető végkielégítés szempontjából való eltérő kezelését.

- 34 Ugyanakkor a vállalkozás szervezésével kapcsolatos, a munkavállaló személyén kívüli objektív oknak is tekinthető az, ha egy olyan álláshelyet, amelyet korábban egy helyettesítés céljából létrejött szerződéssel foglalkoztatott munkavállaló töltött be, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló eljárás végén kiválasztott személy számára ítélnék oda. A jelen esetben ez a megfontolás azon álláspontot erősítheti, miszerint L. Montero Mateost azzal azonos mértékű végkielégítés illeti meg, mint amelyet az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak folyósítanak a munkaszerződésüknek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő megszüntetése esetén.
- 35 Egyébiránt a munkavállalót az állásának elvesztésekor attól függetlenül valós kár éri, hogy a szerződése határozott vagy határozatlan idejű-e. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy amennyiben a munkaviszony megszűnésekor folyósított végkielégítés valódi célja e kár ellentételezése, úgy igazságtalan lenne, ha e végkielégítés folyósítására nem kerülne sor az e jogviszony munkavállaló személyén kívüli okból történő megszüntetésének valamennyi esetében.
- 36 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját, hogy az üres álláshely betöltése céljából létrejött, helyettesítésre irányuló, határozott idejű munkaszerződésnek a munkáltató és a munkavállaló általi megkötését megalapozó határidő lejárta miatti megszűnése olyan objektív oknak tekinthető, amely igazolja, hogy a nemzeti jogalkotó ilyen esetben ne írjon elő a szerződés megszűnése miatt végkielégítést, míg az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló esetében, akinek a munkaszerződését objektív okokból szüntették meg, szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő végkielégítést ír elő?”

- 37 A Bíróság Hivatalához 2017. április 25-én benyújtott levelével a spanyol kormány az Európai Unió Bírósága alapokmánya 16. cikke harmadik bekezdésének megfelelően a Bíróság nagytanácsának eljárását kérte.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 38 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem írja elő végkielégítés folyósítását az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, helyettesítés céljából létrejött olyan határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazott munkavállalók számára az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, amelyeket egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából kötöttek, míg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat végkielégítés illeti meg a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén.
- 39 E tekintetben 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. Ugyanígy, a keretmegállapodás preambuluma a harmadik bekezdésében kifejti, hogy a keretmegállapodás „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 idejű munkaviszony minőségének javítása, olyan minimumkövetelmények meghatározása által, amelyek biztosítják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását (2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 47. pont; 2013. december 12-i Carratù ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 40. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 22. pont).

- 40 A keretmegállapodásnak – különösen a 4. szakaszának – célja az említett elv határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása, annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 37. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 48. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 23. pont).
- 41 A keretmegállapodással elérni kívánt, az előző két pontban említett célkitűzésekre tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 49. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 24. pont; lásd ebben az értelemben: 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 38. pont).
- 42 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek 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.
- 43 A jelen esetben rá kell mutatni először is arra, hogy mivel L. Montero Mateos munkaszerződése értelmében e szerződés egy meghatározott esemény, vagyis az e munkavállaló által ideiglenesen betöltött álláshelynek a kiválasztási eljárás végén valamely harmadik személy részére történő végleges odaítélése esetén szűnik meg, az említett munkavállalót a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett, „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” kell tekinteni.
- 44 Ezért, másodszor, meg kell határozni, hogy a munkáltató által a munkaszerződés megszűnésekor folyósított végkielégítés a „foglalkoztatási feltételeknek” a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja értelmében vett fogalma alá tartozik-e. E tekintetben a Bíróság kimondta, hogy annak meghatározásánál, hogy valamely intézkedés e fogalom körébe tartozik-e, a döntő feltétel pontosan a munkaviszony, azaz a munkavállaló és munkáltatója között fennálló viszony (2013. december 12-i Carratù ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 35. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 25. pont).
- 45 A Bíróság így megállapította, hogy e fogalom magában foglalja többek között a határozott idejű munkaszerződések megszüntetése esetén alkalmazandó felmondási idő meghatározására vonatkozó szabályokat is (lásd ebben az értelemben: 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 29. pont).
- 46 A Bíróság ugyanis pontosította, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely az említett fogalom meghatározása alól kizárná a határozott idejű munkaszerződés megszüntetési feltételeit, azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljával – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya (2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. pont).

- 47 Márpedig ezek a megfontolások teljes egészében vonatkozathatók a munkavállaló és a munkáltatója között létrejött munkaszerződés megszüntetése miatt a munkavállalót megillető végkielégítésre, tekintettel arra, hogy az ilyen végkielégítést a közöttük létrejött munkajogviszony alapján nyújtják (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 31. pont).
- 48 Ebből az következik, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló végkielégítés a „foglalkoztatási feltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalma alá tartozik.
- 49 Harmadszor, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – amelynek a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja egy különös kifejeződését képezi – megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 E tekintetben a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre, és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képzési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e személyeket összehasonlíthatóaknak lehet-e tekinteni (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 31. pont).
- 52 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bírósága feladata – amely bíróság kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tények értékelésére – annak meghatározása, hogy L. Montero Mateosnak az ügynökség általi, határozott idejű munkaszerződés keretében való foglalkoztatásának időpontjában e személy összehasonlítható volt-e az ugyanezen munkáltató által ugyanezen időszakban határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal (lásd analógia útján: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 67. pont; 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 32. pont).
- 53 Mindezzel együtt a Bíróság rendelkezésére álló elemekből kitűnik, hogy L. Montero Mateos az ügynökség általi, helyettesítés céljából létrejött szerződés keretében való foglalkoztatásakor ugyanazokat a konyhai kisegítő feladatokat látta el az idősek otthonában, mint amelyek ellátására a jelen ítélet 20. pontjában említett eljárás végén kiválasztott személyt alkalmazták, mivel e kiválasztási eljárás célja éppen az volt, hogy véglegesen betöltsék az L. Montero Mateos által ezen időszak alatt betöltött álláshelyet.
- 54 Következésképpen – a releváns elemek összességének a kérdést előterjesztő bíróság általi végleges értékelésének függvényében – meg kell állapítani, hogy az L. Montero Mateoshoz hasonló, határozott időre alkalmazott munkavállaló összehasonlítható az ügynökség által határozatlan időre alkalmazott azon munkavállalóval, aki az idősek otthonában ugyanazon konyhai kisegítő feladatokat látja el.
- 55 Ezért meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan objektív ok, amely igazolja, hogy a helyettesítés céljából létrejött szerződés lejártakor nem folyósítanak végkielégítést a határozott időre alkalmazott érintett munkavállaló számára, míg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót végkielégítés illeti meg a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében szereplő valamely okból történő elbocsátása esetén.

- 56 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata 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 norma írja elő (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 57. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 54. pont; 2018. március 22-i Centeno Meléndez végzés, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 62. pont).
- 57 Az említett fogalom a szintén állandó ítélkezési gyakorlat szerint azt követeli meg, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot a szóban forgó foglalkoztatási feltételt 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 egyenlőtlenség 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 kötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 53. pont; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 45. pont; 2018. március 22-i Centeno Meléndez végzés, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 65. pont).
- 58 A jelen esetben a spanyol kormány azon körülmények különbségére hivatkozik, amelyek kontextusában egyrészt a határozott idejű szerződéseknek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdése c) pontjában foglalt megszűnési okai – például a helyettesítés céljából létrejött szerződés időtartamának lejártja – bekövetkeznek, másrészt pedig amelyek kontextusában végkielégítést folyósítanak az említett törvény 52. cikkében foglalt valamely okból – így gazdasági, műszaki, vagy a munkáltatónál felmerülő, szervezéssel vagy termeléssel kapcsolatos okokból – történő elbocsátás esetén, amikor a megszüntetett álláshelyek száma nem éri el a munkaszerződések megszüntetésének „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítéséhez szükséges számot. Az alapeljárásban szóban forgó eltérő bánásmódot az említett kormány lényegében annak hangsúlyozásával magyarázza, hogy az első esetben a munkaviszony megszűnésére egy olyan esemény bekövetkezése miatt kerül sor, amelyet a munkavállaló a határozott idejű munkaszerződés megkötésének időpontjában előre láthatott, amely eset az alapeljárásbeli helyzetnek felel meg, ahol a helyettesítés céljából létrejött szerződés a L. Montero Mateos által ideiglenesen elfoglalt, betöltendő álláshely odaítélésével szűnt meg. A második esetben ezzel szemben az a törekvés indokolja a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontjában előírt végkielégítés folyósítását, hogy ellentételezzék a munkavállaló munkaviszony stabilitásával kapcsolatos jogos várakozásainak meghiúsulását, amelyet az említett törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő elbocsátás okoz.
- 59 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy L. Montero Mateos helyettesítés céljából létrejött munkaszerződésének azon okból történő megszűnése, hogy az általa e szerződés alapján ideiglenesen betöltött álláshelyet a jelen ítélet 20. pontjában említett eljárás végén véglegesen betöltik, ténybeli és jogi szempontból egyaránt lényegesen eltérő kontextusba illeszkedik, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésének a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében említett valamely okból történő megszüntetése.
- 60 A „határozott időre létrejött szerződésnek” a keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjában szereplő fogalommeghatározásából ugyanis az következik, hogy az ilyen jellegű szerződés azon idő lejártakor, amelyre e szerződést kötötték – ami meghatározott feladat elvégzéséből, meghatározott időpont eléréséből vagy a jelen esethez hasonlóan egy meghatározott esemény bekövetkezéséből is állhat – a jövőre nézve hatályát veszti. Így a határozott idejű munkaszerződésben részes felek e szerződés

megkötésétől kezdve ismerik azt az időpontot vagy eseményt, amelynek bekövetkezésével e szerződés megszűnik. E határidő korlátokat szab a munkaviszony időtartamának, anélkül hogy a feleknek az említett szerződés megkötését követően nyilatkozniuk kellene az erre vonatkozó szándékukról.

- 61 Ezzel szemben a határozatlan idejű munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő, munkáltató általi megszüntetése olyan körülmények bekövetkezéséből ered, amelyeket a szerződés megkötésének időpontjában nem láttak előre, és amelyek felborítják a munkaviszony szokásos menetét. Amint az a spanyol kormányának a jelen ítélet 58. pontjában említett magyarázataiból kitűnik, és amint azt az indítványának 55. pontjában lényegében a főtanácsnok is hangsúlyozta, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja éppen azért írja elő szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű végkielégítés fizetését az említett, elbocsátott munkavállaló részére, hogy e munkavállaló ellentételezést kapjon a munkaviszony ilyen okból történő megszüntetésének váratlansága, és következésképpen az említett munkaviszony stabilitásához a megszüntetés időpontjában fűzött elvárásainak meghiúsulása miatt.
- 62 Ez utóbbi esetben a spanyol jog nem valósít meg eltérő bánásmódot a határozott időre és az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között, mivel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja a vállalkozásnál eltöltött szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű törvényes végkielégítés fizetését írja elő a munkavállaló részére, függetlenül attól, hogy a munkaszerződése határozott vagy határozatlan idejű-e.
- 63 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontjában előírt végkielégítés különös célja, valamint az említett végkielégítés folyósításának különleges kontextusa a szóban forgó eltérő bánásmódot igazoló objektív oknak minősül.
- 64 A jelen esetben L. Montero Mateos a helyettesítés céljából létrejött szerződése megkötésének időpontjában nem ismerhette azt a konkrét időpontot, amikor az általa e szerződés alapján betöltött álláshelyet véglegesen betöltik, ahogyan azt sem, hogy az említett szerződés szokatlanul hosszú időtartamra szól majd. Mindazonáltal az említett szerződés megszűnésére a megkötésének alapjául szolgáló ok megszűnése miatt került sor. Mindezzel együtt a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megvizsgálása, hogy e szerződés lejártának előre nem látható jellegére, valamint e szerződés szokatlanul hosszú időtartamára tekintettel e szerződést át kell-e minősíteni „határozatlan időre szóló munkaszerződéssé”.
- 65 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem írja elő végkielégítés folyósítását az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, helyettesítés céljából létrejött olyan határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazott munkavállalók számára az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, amelyeket egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából kötöttek, míg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat végkielégítés illeti meg a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén.

A költségekről

- 66 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. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem írja elő végkielégítés folyósítását az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, helyettesítés céljából létrejött olyan határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazott munkavállalók számára az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, amelyeket egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából kötöttek, míg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat végkielégítés illeti meg a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén.

Aláírások