



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2016. szeptember 14.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 1999/70/EK irányelv — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 3 5. szakasz — Egymást követő határozott idejű munkaszerződések a közegészségügy ágazatában — Az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok visszaélészerű igénybevételének megakadályozását célzó intézkedések — Szankciók — A munkaviszony átminősítése — Kártérítéshez való jog”

A C-16/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (madridi 4. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2015. január 19-én érkezett, 2015. január 16-i határozatával terjesztett elő az előtte

María Elena Pérez López

és

a **Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: F. Biltgen tanácselnök (előadó), A. Borg Barthet és M. Berger bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. E. Pérez López képviseletében L. García Botella és E. Pérez López abogados,
- a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és J. Guillem Carrau, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 3–5. szakaszának értelmezésére irányul.
- 2 Ezt a kérelmet a María Elena Pérez López és a Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (madridi egészségügyi szolgálat, Spanyolország) között fennálló jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a felperes kiegészítő jellegű közalkalmazottként történő, egymást követő kinevezések formáját öltő munkaviszonyának jogi minősítése.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 Az 1999/70 irányelv 1. cikke szerint ezen irányelv célja „[...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 4 A keretmegállapodás általános szempontjainak 6., 7. és 8. pontja a következőképpen került megfogalmazásra:
 - „6. mivel a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája, és hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítményjavításához;
 7. mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására;
 8. mivel a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek;”
- 5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, másrészt az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.
- 6 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakasza 1. pontjában az alábbiakat írja elő:

„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult [helyesen: hatályban lévő] gyakorlat szerinti munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”

7 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza az alábbiakat írja elő:

„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 munkavisztonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése;
2. »összehasonlítható állandó munkavállaló«: [helyesen: összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal 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].”

8 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„A foglalkoztatási feltételek [helyesen: munkafeltételek] 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 munkavisztonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: okokkal] igazolható.”

9 Az említett keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza 1. pontjában az alábbiakat mondja ki:

„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 a 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 [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.”

A spanyol jog

10 A 2003. december 16-i Ley estatal 55/2003 Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (az egészségügyi szolgálatoknál dolgozó alkalmazottak jogállásáról szóló, 2003. december 16-i 55/2003 törvény; a BOE 2003. december 17-i 301. száma, 44742. o.; a továbbiakban: kerettörvény) 9. cikke így rendelkezik:

„(1) Szükség esetén, sürgős esetben, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósítása érdekében az egészségügyi szolgálatok ideiglenes alkalmazottakat nevezhetnek ki.

Az ideiglenes alkalmazottak kinevezése lehet időszakos, kiegészítő vagy helyettesítő jellegű.

(2) Az időszakos alkalmazottnak történő kinevezésre a központoknál vagy egészségügyi szolgálatoknál megüresedett álláshelyek ideiglenes betöltése érdekében kerülhet sor, amikor a vonatkozó feladatok ellátására szükség van.

Az ideiglenes alkalmazottak szerződése megszűnik a helyükre törvény vagy rendelet által megállapított eljárás szerint határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak felvételével, vagy a betöltött álláshely megszüntetésével.

(3) Kiegészítő jellegű kinevezésre a következő esetekben kerülhet sor:

- a) meghatározott időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli feladatok ellátására;
- b) amikor erre az egészségügyi központok állandó és folyamatos működésének biztosítása érdekében van szükség;
- c) a rendes munkaidő csökkentése miatt keletkező többletfeladatok ellátására.

A kiegészítő jellegű alkalmazottak szerződése megszűnik, amikor a kinevezésükben említett ok bekövetkezik, vagy az ott meghatározott időtartam letelik, valamint ha a kinevezésük indokát képező feladatok elvégzésére már nincs szükség.

Amikor ugyanazon feladatok ellátására kétéves időszakon belül – összesen legalább 12 hónapnyi időtartamra szóló – több mint két kinevezésre kerül sor, akkor a központ személyzeti állományán belül strukturális jellegű álláshelyet kell létrehozni.

[...]

- 11 Az 1995. március 24-i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény módosított szövegének elfogadásáról szóló, 1/1995 királyi törvényerejű rendelet, a BOE 1995. március 29-i 75. száma 9654. o.) alapjogvita tényállása megvalósulásának időpontjában hatályos változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 15. cikkének (3) bekezdése értelmében a törvény megsértésével kötött ideiglenes szerződéseket úgy kell tekinteni, mintha azokat határozatlan időre kötötték volna.
- 12 Az 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrola 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.) 3. cikkének megfelelően a kiegészítő jellegű munkaszerződés, amely a határozott időre szóló szerződések körébe tartozik, konjunkturális szükség kielégítése céljából jön létre.
- 13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja azt írja elő, hogy a munkaszerződés megszűnésének esetén, az *interinidad* és a tanulmányi szerződések megszűnésének kivételével, a munkavállaló végkielégítésre jogosult, amely szolgálati évenként tizenkét napi munkabér összege arányos részének felel meg.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 14 M. E. Pérez Lópezet kisegítő jellegű alkalmazottként vették fel betegápolónak a madridi egyetemi kórházba a 2009. február 5. és július 31. közötti időszakra. A kinevezés, a kerettörvény 9. cikkének (3) bekezdésében foglaltakkal összhangban, igazoló okként „időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli jellegű feladatok elvégzését” jelölte meg, a feladatkört pedig „e kórházban tevékenységének az egészségügyi szolgáltatás biztosítása érdekében történő gyakorlásaként” határozta meg.
- 15 Ezen első munkaszerződés lejártával M. Pérez López kinevezését hét alkalommal hosszabbították meg határozott időre, három, hat vagy kilenc hónapra szóló, valamennyi alkalommal azonos megfogalmazású szerződések által, ezáltal M. Pérez López folyamatosan munkát végzett a 2009. február 5. és 2013. március 31. közötti időszakban.
- 16 Az említett munkaszerződések közül az utolsó hatályban léte alatt, vagyis a 2013. január 1-je és 2013. március 31. közötti időszakban, a Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (a Madridi Autonóm Közösség Gazdasági és Költségvetési Tanácsa, Spanyolország) meghozta 2013. január 28-i rendeletét, amely a közkiadások visszafogása céljából előírta, hogy a kinevezés lejártakor minden esetben meg kell szüntetni a kisegítő alkalmazotti jogviszonyt, és a jogviszony időtartamára vonatkozóan bérelszámolást kell végezni, ideértve azokat az eseteket is, amelyekben ugyanazon kinevezett javára folytatólagosan újabb kinevezésre kerülne sor.
- 17 Az említett rendelet értelmében 2013. március 8-án M. E. Pérez Lópezet tájékoztatták a madridi egészségügyi szolgálattal fennálló munkaviszonyának 2013. március 31-i hatállyal történő megszűnéséről. Eközben 2013. március 21-én a közigazgatási szerv megküldte számára új – a korábbiakkal azonos, és azokhoz képest folytonos – kisegítő alkalmazotti kinevezését a 2013. április 1-jétől 2013. június 30-ig szóló időtartamra.
- 18 2013. április 30-án M. E. Pérez López fellebbezést nyújtott be az említett munkaviszony-megszüntetéséről és a kisegítő jellegű ideiglenes közalkalmazotti minőségben történő új kinevezésről szóló határozattal szemben. Miután eltelt az a jogszabályban foglalt határidő, amelyet követően az illetékes közigazgatási szerv hallgatása folytán a fellebbezést elutasítottnak kellett tekinteni, a felperes 2013. szeptember 13-án bírósági keresetet indított a Juzgado de la Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (madridi 4. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) előtt, amelyben lényegében arra hivatkozott, hogy ezen egymást követő kinevezéseinek nem az egészségügyi szolgálatok konjunkturális vagy rendkívüli szükségleteinek kielégítése volt a céljuk, hanem valójában állandó tevékenységnek feleltek meg. Álláspontja szerint a vele kötött egymást követő határozott idejű szerződések tehát sértik a törvényt, és munkaviszonyának átminősítését kell eredményezniük.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a szóban forgó nemzeti szabályozás, különösen a kerettörvény 9. cikke, nem tartalmaz olyan intézkedéseket, amelyek ténylegesen korlátoznák az egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazását. Ugyanis, jönlhet a kisegítő személyzet munkaviszonyának maximális időtartama elő van írva, a közigazgatási szerv szabadon mérlegelheti a határozott idejű szerződések alkalmazását igazoló indokokat, valamint az egészségügyi szolgálatok igényeinek megfelelő állandó álláshely létrehozásának lehetőségét. Márpedig, abban az esetben, ha ilyen álláshelyet hoznának létre, fennmaradna a munkavállalók bizonytalan helyzete, mivel a közigazgatási szervnek lehetősége lenne arra, hogy ezen álláshelyeket ideiglenes helyettesítő alkalmazottak felvétele útján töltsse be, e munkavállalók határozott idejű munkaszerződéseinek időtartamára vagy megújításainak számára vonatkozó korlátozások nélkül.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság hangot ad továbbá arra vonatkozó kételyeinek, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések összeegyeztethetők-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. cikkében kimondott elvével. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az egészségügyi szervezetek kerettörvény hatálya alá tartozó kisegítő alkalmazottai és a munkavállalók jogállásáról szóló törvény által szabályozott kisegítő munkaszerződéssel rendelkező alkalmazottak

összehasonlítható határozott idejű munkaviszonyoknak tekinthetők. Márpedig a kiegészítő alkalmazottak tekintetében alkalmazandó rendelkezésekkel ellentétben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény nem csak elismeri a határozott idejű munkavállalók jogát a szolgálatban töltött minden év után tizenkét napnak vagy arányos törtrésznek megfelelő kártérítéshez, de a foglalkoztatás által nyújtott stabilitás érdekében valamennyi típusú, határozott időre szóló szerződésnél olyan garanciális jellegű kikötést is tartalmaz, amelynek értelmében a törvény megsértésével kötött ideiglenes szerződéseket úgy kell tekinteni, mintha azokat határozatlan időre kötötték volna.

21 A Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (madridi 4. sz. közigazgatási bíróság), úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ellentétes-e a keretmegállapodással, és ezáltal alkalmazhatatlan a kerettörvény 9. cikkének (3) bekezdése, amiatt, hogy kedvez az egymást követő, kiegészítő jellegű kinevezések alkalmazásából eredő visszaéléseknek, mivel:

- a) nem határoz meg maximális összidőtartamot az egymást követő, kiegészítő jellegű kinevezések tekintetében, sem ezek megújítására vonatkozóan maximális számot,
- b) a közigazgatási szerv mérlegelésére bízta a strukturális jellegű álláshelyek létrehozására vonatkozó döntést, amikor ugyanazon feladatok ellátására kétéves időszakon belül – összesen legalább 12 hónapnyi időtartamra szóló – több mint két kinevezésre kerül sor,
- c) lehetővé teszi a kiegészítő jellegű kinevezéseket annak előírása nélkül, hogy e kinevezésekbe belefoglalják az azok alapjául szolgáló időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli jellegű, konkrét objektív okokat?

2) Ellentétes-e a keretmegállapodással, és ezáltal alkalmazhatatlan-e a Madridi Autonóm Közösség Gazdasági és Költségvetési Tanácsának 2013. január 28-i rendelete 11. cikkének (7) bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy »a kinevezés lejártakor minden esetben meg kell szüntetni a jogviszonyt, és a jogviszony időtartamára vonatkozóan bérelszámolást kell végezni, ideértve azokat az eseteket is, amelyekben ugyanazon kinevezett javára folytatólagosan újabb kinevezésre kerülne sor«, függetlenül attól, hogy a kinevezés alapjául szolgáló, és a keretegyezmény 3. szakaszának (1) bekezdésében írt konkrét objektív ok megszűnt-e?

3) Összhangban áll-e a keretmegállapodás céljával a kerettörvény 9. cikke (3) bekezdése harmadik albekezdésének azon értelmezése, amely szerint úgy kell tekinteni, hogy amikor ugyanazon feladatok ellátására kétéves időszakon belül – összesen legalább 12 hónapnyi időtartamra szóló – több mint két kinevezésre kerül sor, akkor a központ személyzeti állományán belül strukturális jellegű álláshelyet kell létrehozni, aminek során a kiegészítő jellegű kinevezéssel rendelkező munkavállaló ideiglenes jelleggel kinevezetté válik?

4) Összhangban áll-e a keretmegállapodásban elismert hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével a kiegészítő jellegű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók tekintetében előírt végkielégítéssel azonos végkielégítés alkalmazása a kiegészítő jellegű ideiglenes közalkalmazottakra, a két jogi helyzet alapvető azonosságára, valamint arra való tekintettel, hogy nem lenne értelme annak, hogy az ugyanazon vállalkozásnál (a madridi egészségügyi szolgálatnál) ugyanazon feladatok ellátására és ugyanazon konjunkturális igényre tekintettel alkalmazott, azonos képesítéssel rendelkező munkavállalók tekintetében eltérő bánásmódot alkalmazzanak a jogviszonyuk megszűnésekor, olyan nyilvánvaló ok fennállása nélkül, amely akadályát képezné a határozott idejű szerződések hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében történő összehasonlításának?”

22 A kérdést előterjesztő bíróság kérte továbbá, hogy a Bíróság, eljárási szabályzata 105. cikkének (1) bekezdésével összhangban, gyorsított eljárásban bírálja el az ügyet. A Bíróság elnöke 2015. április 24-i végzésével e kérelmet elutasította.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a harmadik kérdésről

- 23 A kérdést előterjesztő bíróság első és harmadik kérdésével, amelyeket együttesen célszerű vizsgálni, lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy a közegészségügyi ágazatban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megújítása az említett szakasz értelmében vett „objektív okokkal” igazoltnak tekintendő azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megújítását bizonyos időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli szolgáltatások nyújtása céljából, és a közigazgatási szerv mérlegelési mozgástérrel rendelkezik strukturális álláshelyek létrehozására, véget vetve a kiegészítő alkalmazottak felvételének.

A keretmegállapodás hatályáról

- 24 Előljáróban e tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának magából a szövegéből is kitűnik – annak hatályát tágan határozták meg, így az általában „az olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra” vonatkozik, akik „a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek”. Ezenkívül a „határozott időre alkalmazott munkavállalók” keretmegállapodás értelmében vett fogalmának meghatározásába – melyet 3. szakaszának 1. pontja mond ki – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől és a szerződésük belső jog általi minősítésétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 56. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 38. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13, C-407/13, EU:C:2014:2044, 28. és 29. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. pont).
- 25 Mivel a keretmegállapodás nem zár ki egyetlen meghatározott ágazatot sem, az olyan munkavállaló, mint a felperes, akit közegészségügyi szolgálat kiegészítő alkalmazottjaként foglalkoztatnak betegápolóként, a keretmegállapodás hatálya alá tartozik.

A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezéséről

- 26 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezésével kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy ezen keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására irányul, vagyis az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására, amely alkalmazást a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 63. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 73. pont; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 25. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 41. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 54. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 72. pont).
- 27 Ugyanis, amint az a keretmegállapodás preambulumaának második bekezdéséből, valamint az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából következik, a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 62. pont;

2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 55. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 73. pont).

- 28 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az említett szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (lásd különösen: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 74. pont; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 26. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 42. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 56. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 74. pont).
- 29 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 75. pont).
- 30 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 60. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 76. pont).
- 31 Továbbá, amikor – mint az alapügyben is – az uniós jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek nemcsak arányosak, hanem egyúttal kellően hatékonyak és visszatartóak is, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 77. pont).
- 32 Annak ellenére, hogy e tárgykörre vonatkozó uniós szabályozás hiányában e normák végrehajtásának részletes szabályai a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, azok nem lehetnek kedvezőtlenebbek a hasonló belső jellegű esetekre vonatkozókhöz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehezzé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 78. pont).
- 33 Mindebből az következik, hogy ha egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket

- (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 79. pont).
- 34 Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, vagy adott esetben a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 81. pont).
- 35 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát értékelni, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 82. pont).
- 36 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást nyújtsanak a nemzeti bíróságnak az értékelés során (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 83. pont).
- 37 Ebben az összefüggésben kell megvizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás rendelkezései, amelyek lehetővé teszik a határozott idejű munkaszerződések megújítását az egészségügyi szolgálatok területén, tekinthetők-e a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában foglalt intézkedéseknek, közelebbről olyan objektív okoknak, amelyek igazolják a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását.
- 38 Ami az „objektív ok” fennállását illeti, az ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy ezt a fogalmat úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott, konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 96. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 27. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 45. pont).
- 39 Ugyanakkor nem felel meg a jelen ítélet előző pontjában említett feltételeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 97. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 28. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 46. pont).
- 40 Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Egy ilyen rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő

visszaélésre, ezért nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (lásd ebben az értelemben: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 98. és 100. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 29. pont; 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 47. pont).

- 41 Ami az alapeljárást illeti, meg kell jegyezni, hogy a vonatkozó nemzeti szabályozás pontosan meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok létrejöhetnek. Az ilyen szerződések igénybe vétele ugyanis, a kerettörvény 9. cikkének (3) bekezdése értelmében, esettől függően, akkor lehetséges, amikor meghatározott, időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli jellegű szolgáltatások nyújtására vonatkozik, amikor az egészségügyi központok állandó és folyamatos működésének biztosításához szükséges, vagy amikor a rendes munkaidő csökkentését kompenzáló kiegészítő szolgáltatások nyújtásáról van szó.
- 42 Ez a rendelkezés pontosítja továbbá, hogy amikor ugyanazon feladatok ellátására kétéves időszakon belül – összesen legalább tizenkét hónapnyi időtartamra szóló – több mint két kinevezésre kerül sor, akkor a központ személyzeti állományán belül strukturális jellegű álláshelyet kell létrehozni.
- 43 Következésképpen az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem általános és absztrakt módon engedélyezi az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, hanem az ilyen szerződések kötését lényegében átmeneti jellegű szükségletek kielégítésére korlátozza.
- 44 Ezzel kapcsolatban fontos emlékeztetni arra, hogy a munkavállalóknak lényegében a munkáltatók átmeneti munkaerőigényei kielégítése céljából történő ideiglenes helyettesítése főszabály szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak” tekinthető (lásd ebben az értelemben: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 101. és 102. pont; 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 30. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13 és C-63/13, C-418/13, EU:C:2014:2401, 91. pont).
- 45 Meg kell állapítani ugyanis, hogy az olyan jelentős számú alkalmazottat foglalkoztató közigazgatási ágazatban, mint a közegészségügy, elkerülhetetlenül szükséges az ideiglenes helyettesítések gyakori alkalmazása, különösen a személyi állomány betegszabadságon, szülési szabadságon, szülői szabadságon stb. lévő tagjainak munkaképtelensége okán. Ilyen körülmények között a munkavállalók ideiglenes helyettesítése tekinthető a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív oknak, amely igazolja mind a helyettesítő személyzettel kötött munkaszerződések határozott időtartamát, mind e szerződéseknek az igény felmerülésének függvényében történő megújítását – a keretmegállapodás erre vonatkozóan meghatározott követelményeinek tiszteletben tartása mellett (lásd ebben az értelemben: 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 31. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 92. pont).
- 46 Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy az arra vonatkozó kötelezettség, hogy az egészségügyi szolgálatokat oly módon szervezzék, hogy állandóan biztosított legyen az ápolószemélyzet tagjainak megfelelő száma a betegek számához képest, a közigazgatást terheli, és számos olyan tényezőtől függ, amelyek különleges rugalmasság iránti szükségletet tükrözhetnek, amely a jelen ítélet 40. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően objektíven igazolhatja ebben a különleges ágazatban, tekintettel a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjára, az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását.
- 47 Ezzel szemben az nem fogadható el, hogy határozott idejű munkaszerződések megújíthatók legyenek annak érdekében, hogy állandó és tartós jelleggel kerüljenek ellátásra olyan egészségügyi tevékenységek, amelyek egyébként a rendes kórházi személyzet tevékenységei közé tartoznak (lásd analógia útján: 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 58. pont).

- 48 A határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem éppen ellenkezőleg állandó és tartós jellegűek, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel szemben áll, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is (lásd ebben az értelemben: 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 36. és 37. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 100. pont).
- 49 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása tehát megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e, és hogy az alapjogvita tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti rendelkezést valójában nem a munkáltató személyzet iránti állandó és tartós igényeinek kielégítése céljából alkalmazzák-e (lásd ebben az értelemben: 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 101. pont).
- 50 Ezzel kapcsolatban az alapügy felperesének a helyzetéből, amint azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat leírja, következik, hogy M. E. Pérez López kórházi egészségügyi szolgáltatások biztosítására irányuló, egymást követő kinevezései nem tűnnek úgy, hogy a munkaadó egyszerű, átmeneti szükségleteit elégítenék ki.
- 51 Ezt a megállapítást megerősíti a kérdést előterjesztő bíróság értékelése, amely az egészségügyi szolgálatok álláshelyeinek ideiglenes alkalmazottakkal való betöltését „rákfenének” nevezi, és úgy becsüli meg, hogy a madridi régió 50 000 orvosi és egészségügyi álláshelyének körülbelül 25%-át töltik be olyan személyzettel, akiket kiegészítő jellegű kinevezéssel, átlagosan öt-hat év időtartamra alkalmaznak, ám akik közül egyesek több mint tizenöt évet töltenek folyamatosan szolgálatban.
- 52 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy a közegészségügyi ágazatban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megújítása az említett szakasz értelmében vett „objektív okokkal” igazoltnak tekintendő azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megújítását bizonyos időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli szolgáltatások nyújtása céljából, jóllehet valójában az említett szükségletek állandó és tartós jellegűek.
- 53 Ezenkívül, ami a közigazgatási szerv mérlegelési mozgásterét illeti, strukturális álláshelyek létrehozására vonatkozóan, emlékeztetni kell arra, hogy ezen mód fennállása, amely lehetővé teszi állandó álláshely létrehozását ahhoz hasonlóan, mint amikor határozott idejű szerződést határozatlan idejű munkaszerződéssé alakítanak, hatékony eszköznek minősülhet az ideiglenes szerződések visszaélészerű alkalmazásával szemben (lásd ebben az értelemben: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 170. pont).
- 54 Márpedig, jóllehet a személyzet helyettesítésére irányuló, egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések megújítását a strukturális álláshelyek létrehozásáig lehetővé tevő nemzeti szabályozást főszabály szerint objektív ok igazolhatja, ezen ok konkrét alkalmazásának, az érintett tevékenység sajátosságainak és annak gyakorlása feltételeinek fényében, meg kell felelnie a keretmegállapodás követelményeinek (lásd ebben az értelemben: 2012. január 26-i Küçük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 99. pont).

- 55 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem ír elő semmilyen kötelezettséget az illetékes közigazgatási szerv számára további strukturális álláshelyek létrehozására annak érdekében, hogy a kiegészítő személyzet alkalmazásának véget vessen. Ezzel szemben a kérdést előterjesztő bíróság megállapításából kitűnik, hogy a létrehozott strukturális álláshelyeket „ideiglenes” helyettesítő személyzet kinevezése útján töltik be, anélkül hogy létezne ezek tekintetében korlátozás a helyettesítési szerződések időtartamára vagy megújításának számára vonatkozólag, következésképpen a munkavállalók bizonytalan helyzete valójában állandósul. Márpedig az ilyen szabályozás alkalmas arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját megsértve lehetővé tegye a határozott időre szóló munkaszerződések olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek állandóak és tartósak, jöllehet a jelen ítélet 52. pontjából következik, hogy az érintett tagállamban ezen ágazatban az állandó kinevezett személyzet álláshelyeinek strukturális hiánya tapasztalható.
- 56 A fenti megfontolások fényében az előterjesztett első és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy
- a közegészségügyi ágazatban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megújítása az említett szakasz értelmében vett „objektív okokkal” igazoltnak tekintendő azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megújítását bizonyos időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli szolgáltatások nyújtása céljából, jöllehet az említett szükségletek valójában állandóak és tartósak;
 - az illetékes közigazgatási szervet semmilyen kötelezettség nem terheli strukturális álláshelyek létrehozására, véget vetve a kiegészítő alkalmazottak felvételének, és lehetősége van arra, hogy a létrehozott strukturális álláshelyeket „ideiglenes” személyzet felvételével töltsse be, állandósítva ezzel a munkavállalók bizonytalan helyzetét, jöllehet az érintett tagállamban ezen ágazatban az állandó kinevezett személyzet álláshelyeinek strukturális hiánya tapasztalható.

A második kérdésről

- 57 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amely előírja, hogy – egy esetleges újabb kinevezéstől függetlenül – a szerződéses viszony szűnjön meg a határozott idejű szerződésben kikötött időpontban, és végezzenek teljes bérelszámolást.
- 58 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni, továbbá nem célja a határozott időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó összes nemzeti jogszabály harmonizációja. E keretmegállapodás ugyanis általános elvek és minimumszabályok előírásával csupán általános keretet kíván létrehozni a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal való egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, megvédve őket a hátrányos megkülönböztetéstől, és megelőzve az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaéléseket (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, 2013. március 7-i Bertazzi és társai ítélet, C-393/11, nem tették közzé, EU:C:2013:143, 48. pont).

- 59 Ez nem változtat azon, hogy a tagállamoknak a munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályaik meghozatalára vonatkozóan elismert hatásköre nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, 2013. március 7-i Bertazzi és társai ítélet, C-393/11, nem tették közzé, EU:C:2013:143, 49. pont).
- 60 Márpedig a keretmegállapodás 5. szakasza által követett cél, amely a határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok egymást követő alkalmazásának keretek közé szorítására irányul, elveszítené minden tartalmát, ha valamely munkaviszony nemzeti jog értelmében vett új jellege önmagában olyan, e szakasz értelmében vett „objektív oknak” lenne tekinthető, amely lehetővé teszi egy határozott idejű munkaszerződés megújítását.
- 61 Következésképpen a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy – egy esetleges újabb kinevezéstől függetlenül – a szerződéses viszony szűnjön meg a határozott idejű szerződésben kikötött időpontban, és végezzenek teljes bérelszámolást, feltéve, hogy e szabályozás nem veszélyezteti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A negyedik kérdésről

- 62 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amely megtagad a munkaszerződés felmondása esetén minden végkielégítést a kisegítő közalkalmazotti személyzettől, miközben ilyen kártérítést biztosít az összehasonlítható, kisegítő jellegű munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalók számára.
- 63 E tekintetben 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.
- 64 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve 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 (2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 E tekintetben pontosítani szükséges, hogy a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre foglalkoztatott és a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre, és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2010. november 11-i VINO végzés, C-20/10, nem tették közzé, EU:C:2010:677, 56. pont; 2011. június 22-i VINO végzés, C-161/11, nem tették közzé, EU:C:2011:420, 28. pont; 2013. március 7-i Rivas Montes végzés, C-178/12, nem tették közzé, EU:C:2013:150, 43. pont).
- 66 Ezzel szemben az esetlegesen eltérő bánásmód a határozott időre alkalmazott személyzet egyes kategóriái között, mint amelyről a kérdést előterjesztő bíróság megállapítást tesz, amely nem a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartamán, hanem annak közszolgálati vagy szerződéses jellegén alapul, nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalma e keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (lásd ebben az értelemben: 2010. november 11-i VINO végzés, C-20/10, nem tették közzé, EU:C:2010:677, 57. pont; 2013. március 7-i Rivas Montes végzés, C-178/12, nem tették közzé, EU:C:2013:150, 44. és 45. pont).

- 67 Ez az eltérő bánásmód kizárólag abban az esetben tartozhat a hátrányos megkülönböztetés tilalma keretmegállapodás 4. szakaszában kimondott elvének hatálya alá, ha a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy a határozatlan idejű szerződés alapján alkalmazott és összehasonlítható munkát végző munkavállalók részesülnek végkielégítésben a szerződés felmondásának esetén, miközben ezt a kártérítést megtagadják a kisegítő közalkalmazotti személyzettől (lásd ebben az értelemben: a mai napon hozott De Diego Porras ítélet, 37. és 38. pont).
- 68 Márpedig, amennyiben a Bíróság előtt benyújtott ügyiratok egyike sem enged arra következtetni, hogy az alapügyben eltérő bánásmód valósult meg a kisegítő közalkalmazotti személyzet és a határozatlan időre alkalmazott személyzet között, a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett negyedik kérdés tárgyát képező eltérő bánásmód nem tartozik az uniós jog hatálya alá (2010. november 11-i Vino végzés, C-20/10, nem tették közzé, EU:C:2010:677, 64. pont; 2011. június 22-i Vino végzés, C-161/11, nem tették közzé, EU:C:2011:420, 30. pont; 2013. március 7-i Rivas Montes végzés, C-178/12, nem tették közzé, EU:C:2013:150, 52. pont). Továbbá ezen eltérő bánásmód ugyancsak a nemzeti jog hatálya alá tartozik, amelynek értelmezése kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság feladata (2011. június 22-i Vino végzés, C-161/11, nem tették közzé, EU:C:2011:420, 35. pont 2013. március 7-i Rivas Montes végzés, C-178/12, nem tették közzé, EU:C:2013:150, 53. pont).
- 69 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy a Bíróság nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel az előterjesztett negyedik kérdés megválaszolására.

A költségekről

- 70 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:

- 1) **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 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az alapügyben szereplőhöz hasonló valamely nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai oly módon alkalmaznak, hogy:**
 - a közegészségügyi ágazatban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megújítása az említett szakasz értelmében vett „objektív okokkal” igazoltnak tekintendő azért, mert e szerződések olyan jogi rendelkezéseken alapulnak, amelyek megengedik azok megújítását bizonyos időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli szolgáltatások nyújtása céljából, jöllehet az említett szükségletek valójában állandóak és tartósak;
 - az illetékes közigazgatási szervet semmilyen kötelezettség nem terheli strukturális álláshelyek létrehozására, véget vetve a kisegítő alkalmazottak felvételének, és lehetősége van arra, hogy a létrehozott strukturális álláshelyeket „ideiglenes” személyzet felvételével töltsse be, állandósítva ezzel a munkavállalók bizonytalan helyzetét, jöllehet az érintett tagállamban ezen ágazatban az állandó kinevezett személyzet álláshelyeinek strukturális hiánya tapasztalható.
- 2) **Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy – egy esetleges újabb kinevezéstől**

függetlenül – a szerződéses viszony a határozott idejű szerződésben kikötött időpontban szűnjön meg, és végezzenek teljes bérelszámolást, feltéve hogy e szabályozás nem veszélyezteti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését, aminek vizsgálata az előterjesztő bíróság feladata.

- 3) Az Európai Unió Bírósága nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (madridi 4. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) által előterjesztett negyedik kérdés megválaszolására.

Aláírások