



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 – Alacsonyabb összegű végkielégítés folyósítása a határozott idejű helyettesítési munkaszerződés lejártakor”

A C-574/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonóm közösség felsőbbbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2016. november 14-én érkezett, 2016. november 7-i határozatával terjesztett elő

a **Grupo Norte Facility SA**

és

Angel Manuel Moreira Gómez

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:

- a Grupo Norte Facility SA képviseletében A. I. López Fernández és E. Orusco Almazán abogados,
- a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Grupo Norte Facility SA (a továbbiakban: Grupo Norte) és Angel Manuel Moreira Gómez között az említett felek által kötött helyettesítési munkaszerződés lejártának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdése 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 preambulom 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 képzések/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 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) 12. cikkének 6. és 7. bekezdése a következőket írja elő:

„6. A munkavállalónak a részleges nyugdíjba vonulás érdekében [...] meg kell állapodnia az őt alkalmazó vállalkozással a munkaidő legalább 25%-os és legfeljebb 75%-os csökkentésében, [...] és a vállalkozásnak ezzel egyidejűleg a következő bekezdés rendelkezéseivel összhangban helyettesítési szerződést kell kötnie a részleges nyugdíjba vonuló munkavállaló által ki nem töltött munkaidő lefedése érdekében. A helyettesítési szerződés megkötésére emellett azon munkavállalók helyettesítése érdekében is sor kerülhet, akik a 65. életévük betöltése után vonulnak részleges nyugdíjba.

A munkaidő és a munkabér csökkentésének mértéke a 85%-ot is elérheti, amennyiben a helyettesítési szerződés teljes munkaidőre vonatkozik, és azt határozatlan időtartamra kötik [...]

A részmunkaidőre szóló munkaszerződés teljesítésének és e szerződés díjazásának összeegyeztethetőnek kell lennie azon öregségi nyugdíjjal, amelyet a szociális biztonsági rendszer keretében részleges nyugdíj címén nyújtanak a munkavállalónak.

A munkaviszony a munkavállaló teljes nyugdíjba vonulásakor megszűnik.

7. A helyettesítési szerződésre a következő szabályok alkalmazandók:

- a) E szerződést a munkanélkülivé vált, vagy olyan munkavállalóval kötik meg, aki már rendelkezik a vállalkozással kötött, határozott idejű szerződéssel.
- b) A 6. bekezdés második albekezdésében foglalt eset kivételével a részleges nyugdíjba vonulást követően kötött helyettesítési szerződésnek határozatlan, vagy legalább a helyettesített munkavállaló 65. életévének betöltéséig hátralévő idővel megegyező időtartamúnak kell lennie. Ha ezen életkor betöltésekor a részleges nyugdíjba vonult munkavállaló a vállalkozásnál marad, a határozott idejű szerződés a felek megállapodása alapján évente meghosszabbítható; e szerződés ugyanakkor a helyettesített munkavállaló teljes nyugdíjba vonulása évének megfelelő időszak lejártakor megszűnik.

A vállalkozás határozatlan idejű vagy egy évre szóló helyettesítési szerződést köthet a 65. életévének betöltése után részleges nyugdíjba vonuló munkavállaló által ki nem töltött munkaidő lefedése érdekében. Ez utóbbi esetben a szerződés évente automatikusan meghosszabbodik, és az előző albekezdésben ismertetett módon szűnik meg.

[...]

- d) A helyettesítő munkavállaló álláshelye megegyezhet a helyettesített munkavállaló álláshelyével vagy egy hasonló, azaz olyan álláshellyel, amely ugyanazon szakmai csoport feladatait vagy egy azokkal egyenértékű kategóriába tartozó feladatokat ölel fel.

[...]”

11 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.”

12 A munkavállalók jogállásáról szóló említett törvény 15. cikke (6) bekezdésének első albekezdése 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.

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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.

[...]”

- 14 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.
- 15 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.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 16 2012. november 1-jén A. M. Moreira Gómez a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 12. cikkének (6) bekezdése értelmében vett helyettesítési munkaszerződést kötött a Grupo Nortéval, hogy heti 28,12 órában, azaz a rendes munkaidő 75%-ában kiegészítő takarítóként dolgozzon a Hospital Montecelo de Pontevedra kórházban, ahol koncessziós jogosultként a Grupo Norte látta el a takarítási szolgáltatásokat. E szerződést abból a célból kötötték, hogy az említett álláshelyen helyettesítsék A. M. Moreira Gómez részleges nyugdíjba vonuló édesanyját, akinek 75%-kal csökkent a munkaideje és a munkabére. Az említett szerződésben részes felek megállapodása szerint e szerződés 2015. szeptember 18-án szűnik meg, amely időpontban A. M. Moreira Gómez édesanyja teljes nyugdíjba vonul.
- 17 2015. szeptember 18-án a Grupo Norte a szerződésének megszűnéséről tájékoztatta A. M. Moreira Gómezt, és a továbbiakban nem gondoskodott a szociális biztonsági rendszeren belüli biztosítottságáról.
- 18 A. M. Moreira Gómez jogellenes felmondás miatt keresetet nyújtott be a Grupo Nortéval szemben a Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra előtt (2. sz. pontevedrai szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország). Keresetének alátámasztása érdekében arra hivatkozik, hogy a Hospital Montecelo de Pontevedra kórház gyakorlata szerint a kiegészítő takarítóként dolgozó, helyettesített munkavállaló teljes nyugdíjba vonulásakor a létesítmény takarításával megbízott vállalkozás határozatlan idejű szerződést köt a helyettesítő munkavállalóval.

- 19 A Grupo Norte vitatta e gyakorlat meglétét, és rámutatott arra, hogy a vállalkozás szabadsága elvének megfelelően a választása szerinti személyt foglalkoztathatja a szóban forgó álláshelyen. E társaság emellett azt állította, hogy mivel a helyettesített munkavállaló teljes nyugdíjba vonulásával lejárt az A. M. Moreira Gómez szerződésében megállapított határidő, e szerződés megszűnése jogszerű volt.
- 20 A Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (2. sz. pontevedrai szociális és munkaügyi bíróság) úgy ítélte meg, hogy A. M. Moreira Gómez munkaviszonyának megszüntetése jogellenes volt, és arra kötelezte a Grupo Nortét, hogy vagy foglalkoztassa tovább a munkavállalót, vagy fizessen számára végkielégítést.
- 21 A Grupo Norte fellebbezést terjesztett elő a Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (2. sz. pontevedrai szociális és munkaügyi bíróság) ítéletével szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz.
- 22 Ez utóbbi bíróság jogszerűnek tartja az alapeljárásban szereplő helyettesítési munkaszerződés megszüntetését, tekintettel arra, hogy e szerződés valamennyi jogszabályi feltételnek eleget tesz, hogy a Grupo Norte a szerződésben megállapított időpontban szüntette meg e szerződést, továbbá nem állt fenn olyan vállalati gyakorlat, amely alapján az említett szerződés lejártakor e társaság köteles lett volna arra, hogy A. M. Moreira Gómezt határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztassa.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a spanyol jogban bármely munkavállaló elbocsátható a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt objektív okokból, függetlenül attól, hogy határozatlan vagy határozott idejű szerződéssel foglalkoztatják-e, és ezen elbocsátás alapján az említett törvény 53. cikkével összhangban szolgálati évenként húsznapi munkabérnek megfelelő összegű végkielégítés illeti meg a munkavállalót. Jóllehet a határozott idejű munkaszerződés szintén objektív körülmények, például meghatározott időpont elérése, a szerződés tárgyát képező feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése miatt szűnik meg, az ilyen esetben folyósított végkielégítés az említett törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében szolgálati évenként mindössze tizenkét napi munkabérnek felel meg. A jelen esetben A. M. Moreira Gómez szerződése az e szerződésben megállapított idő lejártakor, azaz a helyettesített munkavállaló teljes nyugdíjba vonulásakor szűnt meg.
- 24 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az elbocsátásnak a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében foglalt okai nem láthatók előre, ami igazolásul szolgálhat a végkielégítések közötti különbségre, mivel az a végkielégítés, amelyről az említett törvény 53. cikke rendelkezik, a szerződés idő előtti, a felek egyikének akaratából történő megszüntetését hivatott ellentételezni.
- 25 Egyébiránt a határozott idejű helyettesítési szerződés létrehozásával a spanyol jogalkotó eltért a foglalkoztatás stabilitásának elvétől, ezzel lehetővé téve a vállalkozások számára, hogy ideiglenes munkavállalókat alkalmazzanak, és megállapítsák a munkaszerződésük lejártának meghatározására szolgáló kritériumokat, illetve olyan eszközöket biztosítva számukra, amelyek révén elbocsáthatják az összehasonlítható, határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókat. Mindazonáltal a határozott idejű helyettesítési munkaszerződés, illetve a határozatlan idejű szerződés lejártakor különböző mértékű végkielégítések folyósítására kerül sor.
- 26 E különböző elemek alapján a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonóm közösség felsőbírósága, Spanyolország) szerint felmerül a kérdés, hogy e különbség a keretmegállapodás által tiltott eltérő bánásmódot képez-e.
- 27 Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy az ilyen eltérő bánásmód igazolható-e szociálpolitikai célokkal.
- 28 Amennyiben az eltérő bánásmód nem igazolható szociálpolitikai célokkal, a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontját lehetetlen lenne a keretmegállapodással összhangban értelmezni. E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy a Bíróságnak a 2005. november 22-i Mangold ítélet

(C-144/04, EU:C:2005:709), a 2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21), a 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573), valamint a 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278) alapján kialakult ítélkezési gyakorlatára tekintettel a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tilalma a törvény előtti egyenlőségnek és a megkülönböztetés tilalmának a Charta 20. és 21. cikkében rögzített elvéből is levezethető-e.

29 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia Galicia (Galicia autonóm közösség felsőbb bírósága, Spanyolország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A határozott időre és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti egyenértékűség elve szempontjából »összehasonlítható helyzetnek« minősül-e a munkaszerződésnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti »objektív körülmények« miatt történő megszüntetése és a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke szerinti »objektív okokból« eredő megszüntetése, és ennek következtében a két esetre megállapított eltérő végkielégítés a határozott időre és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti olyan egyenlőtlen bánásmódot képez-e, amelyet tilt az [1999/70] irányelv?

2) Amennyiben ez így van, úgy kell-e értelmezni, hogy a helyettesítési szerződés típusának létrehozását igazoló szociálpolitikai célok a [keretmegállapodás] 4. szakasza 1. pontjának megfelelően az eltérő bánásmódot a munkaszerződés megszüntetése esetén járó kedvezőtlenebb összegű végkielégítés esetén abban az esetben is igazolják, ha a munkáltató szabadon dönt arról, hogy a helyettesítési szerződés határozott idejű legyen?

3) Ha úgy tekintjük, hogy annak 4. szakasza 1. pontja alapján nem áll fenn objektív igazolás, az említett 1999/70 irányelv tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében úgy kell-e értelmezni, hogy a fent hivatkozott spanyol jogszabályban a határozott időre és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között a szerződés megszüntetése miatt járó végkielégítés tekintetében alkalmazott egyenlőtlen bánásmód a [Charta] 21. cikkében foglalt tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül, valamint ellentétes az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elveivel, amelyek az uniós jog általános jogelveit képezik?”

30 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 kérdésekről

Az első és a második kérdéstről

Az elfogadhatóságról

31 A Grupo Norte vitatja az első és a második kérdés elfogadhatóságát. Az első kérdés ugyanis olyan különböző okok összehasonlítására vonatkozik, amelyek a spanyol jog alapján a munkaszerződés megszüntetését eredményezhetik. A kérdést előterjesztő bíróság tehát nem az uniós jog, hanem a nemzeti jog értelmezésére kéri a Bíróságot. Ehhez hasonlóan a kérdést előterjesztő bíróság második kérdése kizárólag arra irányul, hogy a Bíróság vizsgálja meg a helyettesítési munkaszerződés spanyol jogalkotó általi létrehozását igazoló szociálpolitikai okokat. A Bíróság így nem rendelkezik hatáskörrel e kérdések megválaszolására.

- 32 E tekintetben kétségtelen, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróságnak nem az a feladata, hogy a nemzeti jogszabályi rendelkezések értelmezése tárgyában határozzon, az ilyen értelmezés ugyanis a nemzeti bíróságok kizárólagos hatáskörébe tartozik (2017. november 23-i CHEZ Elektro Bulgaria és FrontEx International ítélet, C-427/16 és C-428/16, EU:C:2017:890, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által megfogalmazott formájában az első és a második kérdés nem a spanyol jog, hanem az uniós jog, konkrétan a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában szereplő elve értelmezésére vonatkozik, ami a Bíróság hatáskörébe tartozik.
- 34 A fentiekre tekintettel e kérdéseket elfogadhatónak kell tekinteni.

Az ügy érdeméről

- 35 Együttesen vizsgálándó első és második 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 szerint az a végkielégítés, amelyet a részleges nyugdíjba vonuló munkavállalók által ki nem töltött munkaidő lefedése érdekében kötött, határozott idejű – az alapeljárásban szereplő helyettesítési szerződéshez hasonló – munkaszerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók számára folyósítanak az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, alacsonyabb összegű, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén megillető végkielégítés.
- 36 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 megkülönböztetéssel [helyesen: hátrányos megkülönböztetéssel] szemben”. Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdése 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).
- 37 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).
- 38 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).

- 39 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.
- 40 A jelen esetben rá kell mutatni először is arra, hogy A.M. Moreira Gómez munkaszerződésének meghatározott időpontban történő megszűnésére tekintettel az említett munkavállaló a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett, „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” minősül.
- 41 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).
- 42 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).
- 43 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).
- 44 Márpedig ezek a megfontolások teljes egészében vonatkoztathatók 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).
- 45 Ebből az következik, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló végkielégítés a „foglalkoztatási feltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalma alá tartozik.
- 46 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).
- 47 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).
- 48 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 összehasonlíthatóknak 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).

- 49 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bírósága feladata – amely bíróság kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tények értékelésére – annak meghatározása, hogy A. M. Moreira Gómeznak a Grupo Norte általi, határozott idejű helyettesítési 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).
- 50 Mindezzel együtt a Bíróság rendelkezésére álló elemekből kitűnik, hogy A. M. Moreira Gómez a Grupo Norte általi, az említett szerződés keretében való foglalkoztatásakor ugyanazokat a kiegészítő takarítói feladatokat látta el a Hospital Montecelo de Pontevedra kórházban, mint az a munkavállaló, akit annak teljes nyugdíjba vonulásáig részlegesen helyettesített, mivel ezen álláshely egyébiránt nem igényelt különleges képzést.
- 51 Következésképpen – a releváns elemek összességének a kérdést előterjesztő bíróság általi végleges értékelésének függvényében – meg kell állapítani, hogy az A. M. Moreira Gómezhez hasonló, határozott időre alkalmazott munkavállaló összehasonlítható a Grupo Norte által határozatlan időre alkalmazott azon munkavállalóval, aki ugyanazon kiegészítő takarítói feladatokat látja el.
- 52 Ezért meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan objektív ok, amely igazolja, hogy a határozott idejű helyettesítési szerződés lejártakor a határozott időre alkalmazott érintett munkavállaló számára alacsonyabb összegű végkielégítést folyósítanak, mint a határozatlan időre alkalmazott azon munkavállaló számára, akit a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkében szereplő valamely okból bocsátanak el.
- 53 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).
- 54 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 megkötötték, 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 Porrás 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).

- 55 A jelen esetben a spanyol kormány azon körülmények különbségére hivatkozik, amelyek kontextusában egyrészt valamely határozott idejű szerződés – így a határozott idejű helyettesítési szerződés – lejártakor a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdése c) pontjában szereplőhöz hasonló végkielégítés folyósítására kerül sor, másrészt pedig amelyek kontextusában magasabb összegű végkielégítést fizetnek az említett törvény 52. cikkében foglalt valamely okból – például 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 említett kormány lényegében azt hangsúlyozza, hogy jóllehet a spanyol jogalkotó az első típusú végkielégítést annak érdekében vezette be, hogy megakadályozza az ideiglenes foglalkoztatás túlzott alkalmazását, valamint megerősítse a foglalkoztatás stabilitását, e végkielégítés folyósítására egy olyan esemény bekövetkezésekor kerül sor, amelyet a munkavállaló a határozott idejű munkaszerződés megkötésekor előre láthatott. E végkielégítésnek tehát a második típusú végkielégítéssel szemben nem az a célja, hogy ellentételezzék a munkavállaló munkaviszony stabilitásával kapcsolatos jogos várakozásainak meghiúsulását, amelyet az említett törvény 52. cikkében foglalt valamely okból történő elbocsátás okoz. E különbség révén magyarázat adható arra, hogy a két esetben miért nem folyósítanak azonos mértékű végkielégítést a munkavállaló számára a munkaszerződése megszűnésekor.
- 56 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az olyan végkielégítés folyósítása, mint amelyet a Grupo Norte köteles fizetni A. M. Moreira Gómez munkaszerződésének megszűnésekor – amely szerződés már a megkötése időpontjában úgy rendelkezett, hogy a helyettesített munkavállaló teljes nyugdíjba vonulásakor megszűnik –, 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.
- 57 A „határozott időre létrejött szerződésnek” a keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjában szereplő fogalom meghatározásából ugyanis az következik, hogy az ilyen jellegű szerződés azon idő lejártakor, amelyre e szerződést megkötötték – ami meghatározott feladat elvégzéséből, meghatározott esemény bekövetkezéséből, vagy a jelen esethez hasonlóan meghatározott időpont eléréséből 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.
- 58 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 kormánynak a jelen ítélet 55. pontjában említett magyarázataiból kitűnik, és amint azt az indítványának 60. 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.
- 59 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.

- 60 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában, illetve 53. cikke (1) bekezdésének b) pontjában előírt végkielégítések egymástól elváló célja, valamint a folyósításuk alapvetően eltérő kontextusa a szóban forgó eltérő bánásmódot igazoló objektív oknak minősül.
- 61 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második 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 szerint az a végkielégítés, amelyet a részleges nyugdíjba vonuló munkavállalók által ki nem töltött munkaidő lefedése érdekében kötött, határozott idejű – az alapeljárásban szereplő helyettesítési szerződéshez hasonló – munkaszerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók számára folyósítanak az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, alacsonyabb összegű, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén megillető végkielégítés.

A harmadik kérdésről

- 62 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból lényegében kitűnik, hogy a harmadik kérdést kizárólag arra az esetre terjesztették elő, ha az első és a második kérdésre igenlő választ kellene adni. Az említett kérdésekre adott válaszra tekintettel a harmadik kérdést nem szükséges megválaszolni.

A költségekről

- 63 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 szerint az a végkielégítés, amelyet a részleges nyugdíjba vonuló munkavállalók által ki nem töltött munkaidő lefedése érdekében kötött, határozott idejű – az alapeljárásban szereplő helyettesítési szerződéshez hasonló – munkaszerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók számára folyósítanak az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, alacsonyabb összegű, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén megillető végkielégítés.

Aláírások