A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2007. szeptember 13. *

A C-307/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Spanyolország) a Bírósághoz 2005. augusztus 4-én érkezett, 2005. július 6-i határozatával terjesztett elő az előtte

Yolanda Del Cerro Alonso

és

az **Osakidetza-Servicio Vasco de Salud**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, R. Schintgen (előadó), J. Klučka, J. Makarczyk és G. Arestis bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és 2006. szeptember 21-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Y. Del Cerro Alonso képviseletében A. Angoitia López abogado,

– az Osakidetza-Servicio Vasco de Salud képviseletében R. Navajas Cardenal abogado,

– a spanyol kormány képviseletében J. Rodríguez Cárcamo, meghatalmazotti minőségben,

– Írország képviseletében D. J. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítői: A. Collins SC, A. Kerr BL, F. O'Dubhghaill BL, M. Heneghan state's solicitor és J. Gormley advisory counsel,

– az olasz kormány képviseletében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője: M. Massella Ducci Teri avvocato dello Stato,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében T. Harris, meghatalmazotti minőségben, segítői: T. Ward és K. Smith barristers,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. van Beek és R. Vidal Puig, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2007. január 10-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatali 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 L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött 1999. március 18-i keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 A kérelmet a Del Cerro Alonso és munkáltatója, az Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (a továbbiakban: Osakidetza) között, a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatás megadása tárgyában folyó peres eljárás keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a „keretmegállapodás célja:

a) a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása."

4 A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja úgy rendelkezik, hogy:

„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek."

5 A keretmegállapodás 3. szakasza értelmében:

„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 szerző-

dés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

2. »összehasonlítható állandó [helyesebben: 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. [...]"

6 A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében:

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

A nemzeti szabályozás

7 A spanyol egészségügyben dolgozó szerződéses munkavállalókra alkalmazandó alapvető szabályozást az egészségügyben dolgozó szerződéses munkavállalók alapokmányáról szóló, 2003. december 16-i 55/2003 törvény (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) (BOE nº 301, 2003. december 17., 44742. o.) tartalmazza.

8 Ahogyan az az 55/2003 törvény 1. cikkéből következik, annak célja a nemzeti egészségügyi rendszert alkotó intézmények szerződéses munkavállalóira vonatkozó különleges közalkalmazotti rendszer alapszabályainak meghatározása.

9 Az 55/2003 törvény 2. cikke (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„E törvény alkalmazandó az autonóm közösségek egészségügyi szakszolgálatának egészségügyi intézményeiben és központjaiban, valamint az állami központi közigazgatás egészségügyi központjaiban és szakszolgálatainál alkalmazott szerződéses munkavállalókra".

10 Az 55/2003 törvény, annak 8. és 9. cikkében különbséget tesz az „állandó szerződéses munkavállalók" és az „ideiglenes szerződéses munkavállalók" között.

11 Az 55/2003 törvény 41. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „a szerződéses munkavállalók díjazási rendszere az alapilletményből és kiegészítő illetményből épül fel". Ugyanezen törvény 42. cikkének (1) bekezdése szerint az alapdíjazás magában foglalja az alapilletményt, a kiigazításokat és a háromévente járó juttatásokat, mely utóbbi minden három, szolgálatban eltöltött év után jár.

12 Az 55/2003 törvény 44. cikke kimondja, hogy:

„Az ideiglenes szerződéses munkavállalók az adott egészségügyi intézményben a kinevezéssel járó fokozatnak megfelelő valamennyi alapdíjazásban, és kiegészítő illetményben részesülnek, a háromévente járó juttatás kivételével".

13 A Baszkföldi Autonóm Közösségben a szerződéses munkavállalókra vonatkozó alapjogszabályt az Osakidetza – amelynek részét képezi az alapeljárás alperese – munkavállalóinak munkafeltételeinek szabályozásáról vonatkozó megállapodás jóváhagyásáról szóló, 2000. november 21-i 231/2000 rendelet (az Osakidetza –

baszk egészségügyi szolgálat munkavállalói munkafeltételeinek szabályozásáról szóló megállapodásról szóló 231/2000 rendelet) (BOPV 234. sz., 2000. december 7., 21912. o.) léptette hatályba Az Osakidetza munkavállalóinak munkafeltételeiről szóló megállapodás 74. cikke úgy rendelkezik, hogy a három évente járó juttatásra való jogosultság feltétele az, hogy az érintett személy az „állandó szerződéses munkavállaló" kategóriájába tartozzon.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatali kérdések

14 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bírósághoz átküldött ügyiratokból az tűnik ki, hogy Del Cerro Alonso asszony 1990. február 1. és 2004. június 30. között több mint tizenkét éven keresztül dolgozott asszisztensként a baszkföldi egészségügyi rendszer különböző kórházaiban, ezen időszak alatt végig „ideiglenes szerződéses munkavállalóként".

15 A megfelelő felvételi vizsgák sikeres teljesítését követően Del Cerro Alonso asszony 2004. július 1-jétől „állandó szerződéses munkavállalóként" asszisztensi állást tölt be az egyik baszkföldi egészségügyi rendszerbe tartozó kórházban.

16 2004. július 7-én az érintett kérte a korábbi tizenkét év szolgálati idő elismerését, mely időszak négy, háromévente járó juttatásnak felel meg. Munkáltatója, az Osakidetza helyt adott a kérelmének és szolgálati jogviszonyának kezdetét 1992. április 17-ével elismerte. Del Cerro Alonso asszony fizetése ennek következtében 2004. július 1-jétől, kinevezésének napjától kezdődően a négy, háromévente járó juttatással megemelkedett.

17 2004. november 12-én Del Cerro Alonso asszony újabb kérelmet nyújtott be, a kinevezését megelőző év során esedékes háromévente járó juttatás részére történő megfizetése iránt. E juttatás 1167,94 euró összegnek felelt meg. Kérelmének alátámasztására az érintett a közszolgálatban korábban eltöltött szolgálati időnek a Nemzeti Egészségügyi Intézet szerződéses munkavállalói részére történő elismeréséről szóló, 1978. december 26-i 70/1978 törvény végrehajtási szabályainak elfogadásáról szóló, 1989. szeptember 29-i 1181/1989 királyi rendelet (a közszolgálatban korábban eltöltött szolgálati időnek a Nemzeti Egészségügyi Intézet szerződéses munkavállalói részére történő elismeréséről szóló, december 26-i 70/1978 törvény végrehajtásáról szóló 1181/1989 királyi rendelet) (BOE 237. sz., 1989. október 3., 30952. o.) harmadik kiegészítő rendelkezésére hivatkozott, amely úgy rendelkezik, hogy a szolgálatban eltöltött időszak elismeréséből eredő gazdasági előnyök visszamenőlegesen kiterjedhetnek a korábbi szolgálati idő elismerése iránti kérelmet megelőző egyéves időszakra.

18 Mivel e kérelmére nem kapott választ, az érintett a kérdést előterjesztő bírósághoz fordult, arra hivatkozva, hogy annak megtagadása, hogy részére visszamenőleg megadják a szolgálatban eltöltött korábbi időszak elismeréséből eredő gazdasági előnyöket, az „ideiglenes szerződéses munkavállalóknak" az „állandó szerződéses munkavállalókkal" szembeni hátrányos megkülönböztetésének minősül.

19 Az Osakidetza ezt a kérelmet azért tartja kifogásolhatónak, mert a 231/2000 rendelet a háromévente járó juttatásra való jogosultság elengedhetetlen feltételeként azt írja elő, hogy az érintett személynek az „állandó szerződéses munkavállaló" kategóriájába kell tartoznia. Del Cerro Alonso asszony csak 2004. július 1-jétől kezdve tartozik e kategóriába, ezért csak ezen időponttól kezdődően részesülhet az említett juttatásban.

20 A kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy az alapeljárás felperese a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve alapján részesülhet-e a nemzeti jog alkalmazásából eredőnél kedvezőbb elbánásban.

21 E tekintetben ugyanakkor azt kell meghatározni, hogy a „munkafeltételek" fogalma, az említett szakasz értelmében, magában foglalja-e a munkavállaló által kapott díjazást.

22 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azon kérdést illetően, hogy az a tény, hogy valamely jogszabály vagy valamely szociális partnerek közötti megállapodás szövege eltérő bánásmódról rendelkezik az „ideiglenes szerződéses munkavállalók" és az „állandó szerződéses munkavállalók" vonatkozásában, „objektív alapnak" minősül-e a keretmegállapodás ugyanezen szakasza értelmében.

23 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián úgy döntött, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Amikor az 1999/70/EK irányelv kimondja, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók, ez a szabály vonatkozik-e a gazdasági feltételekre is?

Igenlő válasz esetén,

2) Kellően objektív igazolásnak tekinthető-e a szolgálati időért az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalóknak járó bérkiegészítés azzal az indokkal való megtagadása, hogy azt az [...] 55/2003 törvény 44. cikke nem teszi lehetővé?

3) Kellően objektív igazolásnak tekinthető-e a szakszervezetek képviselői és a vezetés között kötött megállapodás a szolgálati időért járó bérkiegészítésnek a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók esetében való el nem ismerése vonatkozásában?"

Az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdések

Előzetes észrevételek

24 Ahhoz, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések érdemben megválaszolhatóak legyenek, előzetesen azt kell megvizsgálni, hogy az olyan munkavállalók, mint az alapeljárás felperese, az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás személyi hatálya alá tartoznak-e.

25 E tekintetben a Bíróság korábban már kimondta, hogy mind az 1999/70 irányelv, mind a keretmegállapodás szövegéből, logikájából és céljából egyaránt az következik, hogy az azokban foglalt előírások a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandók (a Bíróság C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítéletének [EBHT 2006., I-6057. o.] 54–57. pontja; C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítéletének [EBHT 2006., I-7213. o.] 40–43. pontja; és C-180/04. sz., Vassallo-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítéletének [EBHT 2006., I-7251. o.] 32–35. pontja).

26 Hozzá kell tenni, hogy miként az a keretmegállapodás 1. szakaszából is következik, annak célja nemcsak az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása, hanem az is, hogy biztosítsa a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének betartását a határozott ideig tartó munkaviszony illetően.

27 Vagyis, tekintettel az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének fontosságára, amelyek a közösségi jog általános alapelveinek részét képezik, az erre vonatkozóan az 1999/70 irányelvben és a keretmegállapodásban szereplő azon rendelkezések, amelyek célja a határozott időre alkalmazott munkavállalók

számára ugyanazon előnyök biztosítása, mint amelyek az összehasonlítható állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalóknak járnak, kivéve ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá, úgy tekintendők, mint általános hatállyal rendelkező rendelkezések, mivel azok a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell.

28 Következésképpen az 1990/70 irányelvet és a keretmegállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében.

29 Önmagában az a körülmény, hogy valamely munkaviszony „szerződéses"-nek minősül a nemzeti jog értelmében, és bizonyos, az érintett tagállam közszolgálatára jellemző vonásokat mutat, irreleváns ebből a szempontból, mivel egyébként komolyan kétségbe vonja az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás hatékony érvényesülését, valamint azok egységes alkalmazását a tagállamokban, azáltal, hogy fenntartja ez utóbbiak számára annak a lehetőségét, hogy a személyek bizonyos csoportját önkényesen kizárják az említett közösségi eszközökkel elérni kívánt védelem kedvezményéből (lásd analógiaként a Bíróság C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítéletének [EBHT 2003., I-8389. o.] 58. és 59. pontját, valamint a C-397–403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítéletének [EBHT 2004., I-8835. o.] 99. pontját). Miként az nemcsak az EK 249. cikk harmadik bekezdéséből, hanem az 1999/70 irányelv 2. cikke első bekezdéséből is következik, annak tizenhetedik preambulumbekezdésével együttesen értelmezve, a tagállamok kötelesek gondoskodni a közösségi jog által előírt eredményről (lásd a fent hivatkozott Adeneler-ítélet 68. pontját).

30 Mivel bizonyos, hogy Del Cerro Alonso asszony több mint tizenkét éven keresztül dolgozott a baszkföldi egészségügyi rendszer különböző kórházaiban, ideiglenes munkavállalói minőségben, ezenfelül az alapeljárásbeli ügy az ideiglenes szerződéses munkavállalók és az állandó szerződéses munkavállalók helyzetének összehasonlításával kapcsolatos, ezért az alapeljárás felperese az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás hatálya alá tartozik.

Az első kérdésről

31 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt munkafeltételek fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy az alapul szolgálhat az olyan, alapeljárásbelihez hasonló kérelmeknek, amelyek arra irányulnak, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló részére megadják azt a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást, amelyet a nemzeti jog csak az állandó munkavállalók részére tart fenn.

32 A spanyol kormány, Írország és az Egyesült Királyság kormánya szerint erre a kérdésre nemleges választ kell adni, az EK 137. cikk (5) bekezdésének a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-10253. o.] 39. pontja által adott értelmezéséből kifolyóan.

33 Mindenekelőtt meg kell jegyezni, hogy az Európai Unió Tanácsa a keretmegállapodást hatályba léptető 1999/70 irányelvet az EK 139. cikk (2) bekezdés alapján fogadta el, amely úgy rendelkezik, hogy a közösségi szinten megkötött megállapodások hatályba léptetése az EK 137. cikk hatálya alá tartozó kérdések körébe esik.

34 Azon kérdéskörök között, amelyekben az EK 137. cikk (2) bekezdés felhatalmazza a Tanácsot minimumkövetelmények irányelvek útján történő elfogadására az EK 136. cikkében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében – amelyek között szerepel a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása, valamint megfelelő szociális védelmük –, ugyanezen 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja felsorolja a „munkafeltételeket" is.

35 Mindenesetre, az EK 137. cikk rendelkezései, annak (5) bekezdése szerint „a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók".

36 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 1. szakasza a) pontja értelmében annak célja „a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét". Ugyanígy a keretmegállapodás preambuluma kimondja, hogy az „a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a hátrányos megkülönböztetéssel szemben". Az 1999/70 irányelv tizennegyedik preambulumbekezdése erre vonatkozóan kimondja, hogy a keretmegállapodás célja többek között a határozott idejű munkaviszony feltételeinek javítása, olyan miminumkövetelmények meghatározása által, amelyek biztosítják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását.

37 Ebből következik, hogy a keretmegállapodás célja a hátrányos megkülönböztetés elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása, annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza a munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre szerződtetett személyeknek járnak.

38 Márpedig a közösségi szociális jog ezen elvét nem lehet megszorítóan értelmezni.

39 Másodszor, mivel az EK 137. cikk (5) bekezdése az ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az említett bekezdés által fenntartott tárgyköröket megszorítóan kell értelmezni, úgy, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne vonják kétségbe az EK 136. cikk által kitűzött célokat.

40 Ami pedig különösen az EK 137. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás"-ra vonatkozó kivételt illeti, annak indoka az a tény, hogy a bérszintek meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körébe, illetve a

tagállamok hatáskörébe tartozik e tárgykörben. E körülményekre tekintettel a közösségi jog jelenlegi állapotában célszerűnek tűnt kizárni az EK 136. és azt követő cikkei alapján vett harmonizációból a bérszintek meghatározását.

41 Az említett kivételt ugyanakkor nem lehet minden olyan kérdésre kiterjeszteni, amely valamilyen kapcsolatot mutat a díjazással, az EK 137. cikk (1) bekezdésében foglalt egyes tárgykörök lényegi tartalma nagy részének kiüresítése nélkül.

42 Ebből következően az EK 137. cikk (5) bekezdésének fenntartása nem akadályozhatja azt, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló – a megkülönbözetés tilalmának elve alapján – kérelmezhesse valamely olyan munkafeltétel kedvezményét, amely csak az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók részére van fenntartva, még akkor is, ha ezen elv alkalmazása egy díjazásbeli különbözet megfizetését vonja maga után.

43 A spanyol kormány, Írország és az Egyesült Királyság kormányának állításaival ellentétben, az előbbiekben kifejtett értelmezést nem vonja kétségbe a Bíróság azon ítélkezési gyakorlata, miszerint a díjazásra csak azok a minimumkövetelmények alkalmazhatók, amelyeket a Tanács az EK 137. cikke alapján irányelvek útján fogad el (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 39. pontját), még akkor is, ha a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) nem alkalmazható a munkavállalók díjazására (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját, és a C-437/05. sz. Vorel-ügyben 2007. január 11-én hozott végzés [EBHT 2007., I-331. o.] 32. pontját).

44 Ugyanis valójában abból a kontextusból következően, amelybe a fent hivatkozott Dellas és társai, valamint Vorel-ügyben hozott határozatok indokai illeszkednek, azokban az ügyekben, amelyekben a fenti határozatok születettek, az volt a kérdés,

hogy mekkora jelentősége lehet a „munkaidő" és a „pihenőidő" 93/104 irányelv értelmében vett fogalma értelmezésének az olyan munkavállalók díjazásának szintjére, akik ügyeleti jellegű munkát végeznek (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ítélet 37. és 38. pontját, valamint Vorrel-végzés 32. pontját).

45 Így tehát a jelen ítélet 41. és 42. pontjában az EK 137. cikk (5) bekezdésében szereplő fenntartásnak szentelt értelmezés teljes összhangban van azzal, hogy a Bíróság e tekintetben úgy vélte, hogy az ügyeleti időszakok díjazásának módja a közösségi jog fejlettségi szintjének jelen állapotában nem képezheti harmonizáció tárgyát. Ugyanis továbbra is egyedül a nemzeti fórumoknak van hatásköre az e jogcímen a munkavállalóknak járó díjazás és fizetés összegének meghatározására, mivel a 93/104 irányelv főszabály szerint nem képezi akadályát annak, hogy a tagállamok olyan szabályozást alkalmazzanak, amely a munkavállaló által munkahelyén végzett ügyeleti jellegű munka esetében eltérő díjazást ír elő az olyan időszakokra vonatkozóan, amelyek során tényleges munkavégzés történik, illetve az olyan időszakokra vonatkozóan, amikor tényleges munkavégzés egyáltalán nem történik (lásd a fent hivatkozott Vorel-ügyben hozott végzés 35. és 36. pontját).

46 Márpedig ugyanezen okokból az alapeljárás felpereséhez hasonló munkavállalók díjazását képező különböző bérelemek szintjének meghatározása továbbra is vitathatatlanul a különböző tagállamok hatáskörrel rendelkező fórumainak feladatkörébe tartozik. Mindenesetre a kérdést előterjesztő bíróság előtt függőben lévő peres eljárás tárgya nem ez.

47 Ezzel szemben viszont, ahogyan az a jelen ítélet 44. és 45. pontjában már kifejtésre került, az EK 137. cikk (1) bekezdése b) pontjának, és ebből következően az 1999/70 irányelv és az annak alapján elfogadott keretmegállapodás hatálya alá tartozik az a kérdés, hogy az e keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásában a díjazás egyik eleme mint munkafeltétel ugyanolyan módon jár-e a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak, mint az abban részesülő állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalóknak.

48 E körülményekre tekintettel az első kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt „munkafeltételek" fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az alapjául szolgálhat az olyan, alapeljárásbelihez hasonló kérelmeknek, amelyek arra irányulnak, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló részére megadják azt a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást, amelyet a nemzeti jog csak az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók részére tart fenn.

A második és a harmadik kérdésről

49 E kérdések lényegében azon „objektív indokok" fogalmának értelmezésére vonatkoznak, amelyek a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja szerint igazolhatják a határozott időre alkalmazott és az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók tekintetében alkalmazott, eltérő bánásmódot.

50 A kérdést előterjesztő bíróság egész pontosan azt kérdezi, hogy ilyen objektív indokot képezhet-e az az önmagában vett körülmény, hogy a jelen esetben a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást illetően a határozott időre alkalmazott és az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók között fennálló bánásmódbeli eltérést valamely jogszabály vagy a szakszervezetek képviselői és a vezetőség között megkötött megállapodás írja elő.

51 E körülményekre tekintettel a második és a harmadik kérdést célszerű együttesen megvizsgálni.

52 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság egy alkalommal már hozott döntést egy hasonló kérdésben, ugyanezen „objektív indokok" fogalmát illetően, amelyek a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerint igazolhatják az egymást követő határozott idejű szerződések vagy munkaviszonyok megújítását.

53 Lényegében a Bíróság úgy vélte, hogy az „objektív indokok"-nak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát 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 idejű munkaszerződések alkalmazásának indokolására. E körülmények adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására irányuló jogos törekvéséből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték (lásd a fent hivatkozott Adeneler-ítélet 69. és 70. pontját).

54 Ugyanakkor nem felel meg a fenti két pontban említett feltételeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződés alkalmazását (lásd a fent hivatkozott Adeneler-ítélet 71. pontját).

55 Egészen pontosan a határozott idejű munkaszerződés pusztán egyetlen általános törvényi vagy rendeleti rendelkezés alapján történő alkalmazása – anélkül, hogy annak köze lenne az adott tevékenység konkrét tartalmához – nem jelent olyan objektív és átlátható szempontokat, amelyek alapján ellenőrizni lehetne, hogy e szerződések meghosszabbítása ténylegesen valós szükségletnek tesz-e eleget, és alkalmas-e az említett okból megvalósítandó és szükséges cél elérésére (lásd a fent hivatkozott Adeneler-ítélet 74. pontját).

56 Márpedig ugyanezen értelmezést kell követni analóg módon az „objektív indokok"-nak a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja értelmében vett fogalmát illetően is.

57 E körülményekre tekintettel e fogalmat úgy kell érteni, mint amely nem engedi meg a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást illetően a határozott időre alkalmazott és az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók között fennálló bánásmódbeli eltérés igazolását.

58 Épp ellenkezőleg, az említett fogalom azt követeli meg, hogy a bánásmódbeli egyenlőtlenséget a szóban forgó munkafeltételeket 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.

59 Következésképpen, a második és a harmadik kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a határozott időre alkalmazott és állandó munkavállalók közötti olyan bánásmódbeli eltérés bevezetése, amelyet egyedül az a körülmény indokol, hogy azt a tagállam törvényi vagy rendeleti szabályozása vagy a szakszervezetek képviselői és az érintett munkáltató között létrejött kollektív megállapodás írja elő.

A költségekről

60 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 (második 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 mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött 1999. március 18-i keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt „munkafeltételek" fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az alapjául szolgálhat az olyan, alapeljárásbelihez hasonló kérelmeknek, amelyek arra irányulnak, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló részére megadják azt a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást, amelyet a nemzeti jog csak az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók részére tart fenn.

2) **A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a határozott időre alkalmazott és állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók közötti olyan bánásmódbeli eltérés bevezetése, amelyet egyedül az a körülmény indokol, hogy azt a tagállam törvényi vagy rendeleti szabályozása vagy a szakszervezetek képviselői és az érintett munkáltató között létrejött kollektív megállapodás írja elő.**

Aláírások