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 — 5. és 8. szakasz — Egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazása — Az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű igénybevételének megakadályozását célzó intézkedések — Szankciók — A határozott ideig tartó munkaviszony »határozatlan, nem állandó munkaszerződéssé« történő átminősítése — A tényleges érvényesülés elve”

A C-184/15. és C-197/15. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld legfelsőbb bírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2015. április 23-án (C-184/15) és 2015. április 29-én (C-197/15) érkezett, 2015. március 9-i határozataival terjesztett elő az előtte

Florentina Martínez Andrés

és

a **Servicio Vasco de Salud** (C-184/15)

között, valamint

Juan Carlos Castrejana López

és

az **Ayuntamiento de Vitoria** (C-197/15)

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: F. Biltgen tanácselnök (előadó), E. Levits és M. Berger bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– F. Martínez Andrés képviseletében J. Corchón Barrientos abogado és M. Ezcurra Fontán procuradora,

– J. C. Castrejana López képviseletében A. Gómez Barahona abogado és P. Basterreche Arcocha procuradora,

– az Ayuntamiento de Vitoria képviseletében P. J. Goti González abogado és G. Ors Simón procurador,

– a spanyol kormány képviseletében L. Banciella Rodríguez-Miñón, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és N. Ruiz García, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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) értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket egyrészt a Florentina Martínez Andrés és a Servicio Vasco de Salud (baszk egészségügyi szolgálat, Spanyolország) között, a felek között létrejött, határozott idei tartó munkaviszony megújítása és az e viszonyt megszüntető határozat jogszerűsége, másrészt a Juan Carlos Castrejana López és az Ayuntamiento de Vitoria (Vitoria önkormányzata, Spanyolország) között, a felek között létrejött munkaviszony jogi minősítése és az e viszonyt megszüntető határozat jogszerűsége tárgyában fennálló jogviták keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja „a mellékletben szereplő […] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást […] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

4 Ezen irányelv 2. cikkének első bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [...] megfeleljenek, [és bevezetik] a szükséges rendelkezéseket [...]”

5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészről a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, másrészről az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

6 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 munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amelynek] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

[...]”

7 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakasza kimondja:

„1. 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.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:
   a) »egymást követőnek«;
   b) szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.”

8 A keretmegállapodás 8. szakasza 5. pontjának megfelelően „az ezen megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik”.

A spanyol jog

9 A Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (a helyi önkormányzás alapjait szabályozó, 1985. április 2-i 7/1985. sz. törvény; a BOE 1985. április 3-i 80. száma) 89. cikke, amely a helyi szervek alkalmazottainak különböző típusait határozza meg, így szól:

„A helyi szervek szolgálatában lévő személyi állomány állandó kinevezett tisztviselőkből, munkaszerződéssel alkalmazott személyekből és kisegítő személyzetből áll, amely bizalmi jellegű és különleges tanácsadói munkaköröket tölt be.”

10 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 (1) bekezdése értelmében munkaszerződés határozatlan időre 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, jóllehet 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) munkahelyük megtartására jogosult munkavállalók helyettesítése esetén, feltéve, hogy a munkaszerződés feltünteti a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát”.

11 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (3) bekezdése értelmében a törvény megsértésével, határozott időre kötött szerződéseket úgy kell tekinteni, mintha azokat határozatlan időre kötötték volna.

12 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (5) bekezdése értelmében azok a munkavállalók, akiket folyamatosan vagy megszakításokkal 30 hónapos időszakon belül 24 hónapnál tovább alkalmaznak ugyanazon vállalaton vagy vállalatcsoporton belül azonos vagy eltérő munkakörökben, legalább két, határozott idejű szerződés alapján, azonos vagy eltérő, határozott idejű szerződési feltételekkel, megszerzik az állandó munkavállalói jogállást.

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény tizenötödik kiegészítő rendelkezésének szövege az alábbi:

„A jelen törvénynek a meghatározott eredmény létrehozását vagy szolgáltatás nyújtását célzó szerződések maximális időtartamára vonatkozó 15. cikke (1) bekezdése a) pontjának rendelkezései és az egymást követő szerződésekre alkalmazandó korlátozásokra vonatkozó 15. cikke (5) bekezdésének rendelkezései az egyenlőségre, érdemre, illetve a képességre vonatkozóan előírt alkotmányos elveknek a közszolgálatban történő munkavállalás során való figyelembevételével irányadók a közigazgatásra és az azzal kapcsolatban álló, vagy attól függő közjogi szervezetekre, oly módon, hogy az alkalmazandó jogszabályban meghatározott rendelkezéseknek megfelelően ne sérüljön azon kötelezettség, hogy az érintett álláshelyeket a szokásos eljárások keretében töltsék be.

Ennek érdekében a munkavállaló addig megtartja álláshelyét, amíg azt a fenti eljárások folytán be nem töltik; ekkor megszűnik a munkaviszonya, kivéve ha az említett munkavállaló az adott kiválasztási eljárás sikeres teljesítését követően felvételt nyer valamely közszolgálati álláshelyre.

[...]”

14 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, kisegítő 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) Kisegítő 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 kisegítő 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.

[...]

(4) Helyettesítésre irányuló kinevezésre akkor kerül sor, amikor az állandó vagy ideiglenes személyzet feladatainak ellátása szükséges szünetek, szabadság vagy más olyan, időszakos jellegű távolmaradások folytán, amelyek az álláshely megőrzésével járnak.

Az ideiglenes helyettesítő alkalmazottak kinevezése addig tart, amíg a helyettesített személyt újraalkalmazzák, vagy amíg el nem veszíti jogát az ugyanazon álláshelyen vagy ugyanazon feladatkörben történő újraalkalmazásra.”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-184/15. sz. ügy

15 F. Martínez Andrést 2010. február 2-án „irodai asszisztensnek” nevezték ki a kisegítő közalkalmazotti személyzet tagjaként időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli jellegűnek minősített feladatok elvégzése céljából. Ezt a kinevezést egymást követő tizenhárom alkalommal meghosszabbították, és e meghosszabbítások egyike sem tartalmazott kifejezett indokolást, a „szolgálati érdekekre” történő általános utalást kivéve. F. Martínez Andrés kinevezése 2012. október 1-jéig tartott.

16 Az F. Martínez Andrés által benyújtott keresetet a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (bilbaói 6. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) 2013. július 30-i határozatával elutasította.

17 F. Martínez Andrés e határozat ellen fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld legfelsőbb bírósága, Spanyolország) előtt, arra hivatkozva, hogy megsértették az egészségügyi szolgálatoknál dolgozó alkalmazottak jogállásáról szóló kerettörvény 9. cikkének (3) bekezdését, mivel az ott előírt három eset nem egyesíthető egyetlen átfogó kategóriaként a határozott idejű munkaviszony létrejöttének indokolására.

A C-197/15. sz. ügy

18 1993. december 1-jén J. C. Castrejana López határozott idejű munkaszerződést kötött az Ayuntamiento de Vitoriával építészi feladatok ellátására. E szerződés 2005. május 27-én szűnt meg.

19 1995. december 1-jén a felek új, határozott idejű szerződést kötöttek, ugyancsak építészeti feladatok ellátására, ám ennek tárgya ezúttal egy olyan városrendezési programra vonatkozó egyezmény végrehajtása volt, amelyet 1995. november 22-én írt alá az Ayuntamiento de Vitoria és az Instituto Foral de Bienestar Social (a szociális jóllétért felelős regionális intézet), és amely a városépítészeti és egyéb építészeti akadályok megszüntetésére és városi környezet csökkent mozgásképességű személyek számára történő akadálymentesítésére irányult.

20 Az önkormányzat közszolgálati ügyekben megbízott tanácsosa 1998. január 22-i határozatával módosította J. C. Castrejana López jogállását, és az említett egyezmény végrehajtása céljából határozott időre kinevezte az önkormányzat határozott időre kinevezett köztisztviselőjének, e munkaviszony végéül az említett városrendezési program befejezésének időpontját jelölve meg.

21 Az önkormányzat közszolgálati ügyekben megbízott tanácsosa 1998. november 10-én új határozatot hozott, amely 1998. december 31-i hatállyal megszüntette az említett munkaviszonyt, azzal az indokkal, hogy e városrendezési programot végrehajtották.

22 Mindazonáltal a közszolgálati ügyekben megbízott tanácsos 1999. január 11-én visszavonta az 1998. november 10-i határozatot, mivel a szóban forgó városrendezési programot meghosszabbították. A J. C. Castrejana López és az Ayuntamiento de Vitoria között fennálló munkaviszonyt 2012. december 31-i hatállyal véglegesen megszüntette a 2012. december 10-i határozatot, azzal az indokkal, hogy e programot teljes egészében végrehajtották, és az aktuálisan fennálló válsághelyzet a közigazgatás költségeinek csökkentését teszi szükségessé.

23 A J. C. Castrejana López által benyújtott keresetet a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (vitoria-gasteizi 1. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) 2013. szeptember 23-i határozatával elutasította.

24 J. C. Castrejana López e határozat ellen fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld legfelsőbb bírósága) előtt, amelyben többek között arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság nem foglalt állást az ő Ayuntamiento de Vitoriával fennálló munkaviszonyának szerződéses vagy közigazgatási jellegéről.

25 A két alapügyben a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja mindenekelőtt, hogy az alapügy felperesei az 1999/70 irányelv hatálya alá tartoznak.

26 Ezt követően úgy ítéli meg, hogy mindkét ügyben a határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazása valósult meg. Ugyanis F. Martínez Andrés esetében a kinevezésben és az egymást követő meghosszabbításban adott indokolás nem felelt meg az ideiglenes szerződések visszaélésszerű alkalmazása megelőzésének biztosítása céljából előírt jogszabályi követelményeknek. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy mivel az egyes meghosszabbításokban nem jelölték meg kifejezetten azokat a feladatokat, amelyekre vonatkoznak, lehetetlennek bizonyul annak vizsgálata, hogy e meghosszabbításokra ténylegesen a közigazgatási szerv állandó és tartós szükségletének kielégítése céljából került-e sor. Ami J. C. Castrejana Lópezt illeti, a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli egyrészt, hogy a városrendezési program céljából történt, határozott idejű kinevezés tárgya hosszú, az 1995 és 2012 közötti időszakra terjedt ki, másrészt, hogy a szerződéses viszonyok az említett projekt megvalósítását követően is fennmaradtak.

27 Végül a kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) szociális ügyekkel foglalkozó tanácsa a „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók” fogalmát alkalmazza az olyan esetekre, amikor a közigazgatási szervek a törvény megsértésével kötnek ideiglenes szerződéseket, és a szerződés határozatlan ideje azt jelzi, hogy nem vonatkozik rá határidő. Tekintettel arra, hogy az ilyen munkavállaló mindazonáltal csak akkor szerezhet állandó álláshelyet, ha a közigazgatásban az állandó személyzet kiválasztása tekintetében irányadó jogi rendelkezéseknek megfelelő kiválasztási eljárások során sikeresnek bizonyul, a nem állandó munkaszerződés megszüntetésének létezik tehát jogszerű indoka, amikor a kiválasztási vagy az említett álláshely megszüntetésére irányuló eljárás szabályosan történik. Mivel a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) közigazgatási tanácsa ugyanakkor csak olyan jogvita tárgyában hoz határozatot, amely véglegesített köztisztviselőket érint, nincs egységes ítélkezési gyakorlat az ideiglenes közalkalmazotti személyzetre, vagy akár a határozott időre kinevezett köztisztviselőkre vonatkozólag. Ugyanis, még ha egyes bíróságok általános jelleggel el is utasítják annak lehetőségét, hogy az ideiglenes közalkalmazottakat vagy akár a határozott időre kinevezett köztisztviselőket hasonlónak tekintsék a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalókhoz, léteznek más olyan esetek, amikor egy ilyen határozott idejű munkaviszony megszüntetésének joghatásai hasonlónak voltak tekinthetők egy határozatlan időre szóló, nem állandó szerződés megszüntetésének a joghatásaival, különösen az újrafoglalkoztatási kötelezettséget illetően.

28 A kérdést előterjesztő bíróságban felmerül következésképpen az a kérdés, hogy összeegyeztethető-e az 1999/70 irányelv által előírt követelményekkel az olyan nemzeti szabályozás vagy akár a nemzeti bíróságok olyan gyakorlata, amely nem ismeri el az ideiglenes kisegítő közalkalmazottak számára, sem a határozott időre kinevezett köztisztviselők számára a munkaviszony fenntartásához való jogot, miközben a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók számára elismeri ezt a jogot.

29 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy J. C. Castrejana López helyzete különösen sokkoló, tekintettel arra, hogy ha fennmaradt volna az Ayuntamiento de Vitoriával fennálló eredeti szerződéses viszonya, úgy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó védelmi rendelkezések hatálya alá tartozott volna, amely védelmet ugyanakkor megtagadott tőle mind a nemzeti szabályozás, mind a vonatkozó ítélkezési gyakorlat azon tény folytán, hogy határozott időre kinevezett köztisztviselő.

30 A kérdést előterjesztő bíróságban felmerül az is, hogy az egyenértékűség elvére tekintettel, az e különböző alkalmazotti kategóriák által végzett feladatok a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alkalmazásában hasonlónak tekintendők-e, vagy vannak-e köztük eltérések, mint például a jogviszony szerződéses jellege az egyik esetben, és közszolgálati jellege a másik esetben, vagy léteznek-e olyan elvek, mint a közigazgatási szerv önszervezési jogköre, amelyek lehetővé teszik annak megállapítását, hogy nem hasonló helyzetekről van szó, és hogy e helyzetek következésképpen igazolják a határozott idejű szerződés közigazgatási szerv általi jogellenes alkalmazásának megállapításából következő eltérő joghatásokat.

31 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül az a kérdés, hogy a tényleges érvényesülés elvének értelmében a megfelelő szankciót a jelen eljárás keretében kell meghatározni, vagy ezen elvvel nem ellentétes a felek új közigazgatási eljárás fel való irányítása.

32 Ilyen körülmények között a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld legfelsőbb bírósága) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket, közülük a harmadikat kizárólag a C-197/15. sz. ügyben, terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Úgy kell-e értelmezni az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés esetén az alkalmi jellegű, ideiglenes közalkalmazottak (C-184/15. sz. ügy) határozott időre kinevezett köztisztviselők (C-197/15. sz. ügy) tekintetében – és attól eltérően, mint ami hasonló helyzetben a közigazgatási szervek által munkaviszonyban alkalmazott munkavállalókkal

történik –, nem ismeri el a jogviszony határozatlan idejű nem állandó munkaviszonyként való fenntartásához való jogot, azaz hogy az ellátott álláshely ideiglenesen betölthető legyen annak jogszerű betöltéséig vagy a jogszabályban meghatározott eljárások szerinti megszüntetéséig?

2) Az előző kérdésre adandó nemleges válasz esetén, úgy kell-e értelmezni az egyenértékűség elvét, hogy a nemzeti bíróság megállapíthatja, hogy a két helyzet – azaz a közigazgatási szervek által határozott időre kötött munkaszerződés keretében történő alkalmazás és az alkalmi jellegű, ideiglenes közalkalmazott (C-184/15. sz. ügy) határozott időre kinevezett köztisztviselő (C-197/15. sz. ügy) – között hasonlóság áll fenn, ha határozott időre kötött munkaszerződések alkalmazását érintő visszaélés történik, vagy a munkáltató azonosságán, az ellátott feladatok azonosságán vagy hasonlóságán és a munkaszerződés határozott időtartamán kívül a nemzeti bíróságnak olyan egyéb tényezőket is figyelembe kell-e vennie a hasonlóság elbírálása során, mint például a munkavállaló munkaviszonyának vagy közszolgálati jogviszonyának sajátos természetét, vagy a közigazgatásnak a saját szervezetének átalakításához való jogát, amelyek igazolják a két helyzet közötti eltérő bánásmód alkalmazását?

3) Az előző kérdésekre adandó nemleges válasz esetén úgy kell–e értelmezni a tényleges érvényesülés elvét, hogy ugyanabban az eljárásban kell megvitatni és meghatározni az alkalmazandó szankciót, mint amelyben megállapítják a határozott időre létrejött munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását, azon eljárási cselekmények keretében, amely során a felek előadhatják az általuk e tekintetben célszerűnek tartott kérelmeket, érveket és bizonyítékokat, vagy ellenkezőleg, összeegyeztethető-e azzal, hogy e célból a sértettet új közigazgatási és adott esetben bírósági eljárás felé irányítják?”

33 A Bíróság elnöke a 2015. június 4-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-184/15. és C-197/15. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a második kérdésről

34 Első és második kérdésével, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy egy olyan nemzeti szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmaznak, hogy egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazása esetén a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzet számára.

35 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza, amely e keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, vagyis az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányul, 1. pontjában kötelezi a tagállamokat az e rendelkezésben felsorolt egy vagy több kötelező intézkedés tényleges elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz 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, 73. és 74. pont; 2012. január 26-i Kücük -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, 54. és 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, 72. és 74. pont).

36 Noha az uniós jog ekként kötelezettséget ír elő a tagállamok számára megelőző intézkedések elfogadására, nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek. Ilyen esetben 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 (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 94. pont; 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 51. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 36. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 62. pont; 2014. december 11-i León Medialdea ítélet, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 44. pont).

37 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 vonatkozókhoz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 95. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 37. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 63. pont; 2014. december 11-i León Medialdea ítélet, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 45. pont).

38 Mindebből az következik, hogy ha egymást követő határozott idejű munkaszerződések jogellenes 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. Magának az 1999/70 irányelv 2. cikke első bekezdésének értelmében ugyanis a tagállamok „megteszik az [említett] irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket” (lásd: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 102. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 38. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 64. pont).

39 E tekintetben pontosítani szükséges, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. Ugyanis a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja főszabály szerint a tagállamokra bízza azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni. Ebből az következik, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 91. pont; 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 47. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 145. és 183. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 65. pont; 2014. december 11-i León Medialdea ítélet, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 47. pont).

40 Mindebből következően a keretmegállapodás 5. szakaszával önmagában nem ellentétes, ha egy tagállam az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyokkal való visszaélésre vonatkozóan eltérő szabályozást ír elő attól függően, hogy ezeket a szerződéseket vagy munkaviszonyokat a magánszektorhoz vagy a közszektorhoz tartozó munkáltatóval kötötték meg (2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 48. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 33. pont).

41 Ugyanakkor ahhoz, hogy azt a szabályozást, amely a közszektorban abszolút módon megtiltja azon egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek lehessen tekinteni, az érintett tagállam belső jogrendjének az adott szektorra vonatkozóan tartalmaznia kell az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására vonatkozó egyéb hatékony intézkedést (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 105. pont; 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 49. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 34. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 161. és 184. pont).

42 Ezen túlmenően emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az kizárólag a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 39. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 66. pont; 2014. december 11-i León Medialdea végzés, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 48. pont).

43 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 visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 56. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo-ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 41. pont; 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. december 11-i León Medialdea végzés, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 49. pont).

44 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak 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).

45 A jelen ügyben, mivel a kérdést előterjesztő bíróság már megállapította a két alapügy tárgyát képező egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazásának a keretmegállapodás értelmében vett visszaélésszerű jellegét, kizárólag annak tárgyában kell határozni, hogy a nemzeti jogban a megállapítást nyert visszaélések szankcionálására előírt intézkedések megfelelő jellegűek és kellően hatékonyak-e.

46 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy van hatékony intézkedés a közös munkajogi szabályok hatálya alá tartozó munkavállalókat érintő egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazásából eredő visszaélés ellen, amennyiben a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata bevezette a „határozatlan időre alkalmazott nem állandó munkavállaló” fogalmát a nemzeti jogban ebből eredő valamennyi következmény, köztük az álláshely fenntartásához való jog mellett.

47 Ugyanakkor, mivel e fogalom nem alkalmazható a közigazgatási szervek által a közigazgatási jog rendelkezési alapján alkalmazott személyzetre, nincs olyan hatékony intézkedés, amely az őket érintő, egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülését vagy adott esetben szankcionálását célozná.

48 A jelen ítélet 40. és 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, a keretmegállapodás 5. szakaszával önmagában nem ellentétes, ha egy tagállam az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyokkal való visszaélésre vonatkozóan eltérő szabályozást ír elő attól függően, hogy ezeket a szerződéseket vagy munkaviszonyokat a magánszektorhoz vagy a közszektorhoz tartozó munkáltatóval kötötték meg, amennyiben az érintett tagállam belső jogrendje az adott szektorra vonatkozóan tartalmazza az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására vonatkozó egyéb hatékony intézkedést.

49 Következésképpen, ha a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy a spanyol jogban nem létezik a közigazgatásban a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzetet érintő visszaélés elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására vonatkozó egyéb hatékony intézkedés, úgy e helyzet veszélyeztetné a keretmegállapodás célját és hatékony érvényesülését.

50 Az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban, a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére az EK 4. cikk szerinti azon feladatuk fényében, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd különösen: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 106. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

51 Az érintett tagállam igazságügyi hatóságainak feladata tehát, hogy biztosítsák a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának tiszteletben tartását, gondoskodva arról, hogy azok a munkavállalók, akik egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából eredő visszaélést szenvedtek el, a közszektorban történő további foglalkoztatás reményében ne riadjanak vissza attól, hogy a nemzeti hatóságok előtt – az igazságügyi hatóságokat is ideértve – a nemzeti szabályozás által, és a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti valamennyi megelőző intézkedés végrehajtásából eredően számukra biztosított jogokat érvényesítsék (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 165. pont).

52 Konkrétabban az eljáró nemzeti bíróságnak meg kell győződnie arról, hogy valamennyi munkavállaló, akit a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében véve „határozott időre” alkalmaznak, élni tud munkáltatójával szemben a nemzeti szabályozásban előírt szankciókkal, ha egymást követő szerződések alkalmazásából származó visszaélést szenvedett el, függetlenül attól, hogy szerződése a belső jog szerint hogyan minősül (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 166. pont).

53 Amennyiben az alapügyekben nincs más, egyenértékű és hatékony intézkedés a közigazgatásban a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzet védelmére, ezen, határozott időre alkalmazott személyzetnek a hatályos nemzeti ítélkezési gyakorlattal összhangban, „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalóknak” való tekintése tehát olyan eszköz lehet, amely alkalmas a határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására és a keretmegállapodás rendelkezéseinek megsértéséből eredő következmények megszüntetésére.

54 A fenti megfontolások fényében az előterjesztett első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy az olyan nemzeti szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmaznak, hogy egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazása esetén a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzet számára, kivéve, ha a nemzeti jogrendben létezik egyéb hatékony eszköz az e munkavállalókkal szembeni visszaélések szankcionálására, aminek vizsgálata a nemzeti bíróság feladata.

A harmadik kérdésről

55 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás rendelkezéseit, a tényleges érvényesülés elvével összefüggésben, akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti eljárási szabályok, amelyek arra kötelezik a határozott időre alkalmazott munkavállalót, hogy – amennyiben az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazása megállapítást nyert – új eljárást indítson a megfelelő szankció meghatározása céljából, ahelyett, hogy az elszenvedett kár megtérítését az említett visszaélést megállapító eljárás folyamán, közbenső kérelem keretében igényelhetné.

56 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja szerint az említett megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, a kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik (2008. április 15-i Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 39. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 172. pont; 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés, C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 140. pont; 2009. április 24-i Koukou-végzés, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 95. pont).

57 Vonatkozó uniós szabályozás hiányában a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján ez utóbbiak belső jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, és meghatározni a jogalanyok uniós jogból eredő jogai védelmének biztosítását célzó jogorvoslat eljárási szabályait (2008. április 15-i Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 44. pont; 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 87. pont; 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés, C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 141. pont; 2009. április 24-i Koukou-végzés, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 96. pont).

58 Amint az a jelen ítélet 37. pontjából következik, a nemzeti hatóságok feladata elfogadni a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését biztosító normákat. E normák végrehajtásának részletes szabályai, amelyek a nemzeti eljárási autonómia elve alapján a tagállamok belső jogrendjébe tartoznak, összhangban kell, hogy álljanak az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvével (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 174. pont; 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés, C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 142. pont; 2009. április 24-i Koukou-végzés, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 97. pont)

59 Ezek az egyenértékűségre és tényleges érvényesülésre vonatkozó követelmények, amelyek a jogalanyok uniós jogból eredő jogai védelmének biztosítására vonatkozó általános tagállami kötelezettséget fejezik ki, úgyszintén érvényesek az e jogra alapított keresetek elbírálására hatáskörrel rendelkező bíróságok kijelölésére is. Ugyanis az említett követelmények be nem tartása ebből a szempontból – éppúgy, mint azok megszegése az eljárási szabályok meghatározásának szempontjából – sértheti a hatékony bírói jogvédelem elvét (2008. április 15-i Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 47. és 48. pont; 2009. április 24-i Koukou-végzés, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 98. pont).

60 A kérdést előterjesztő bíróságnak, és nem a Bíróságnak kell vizsgálnia azonban, hogy az érintett tagállam minden szükséges rendelkezést meghozott-e a hatékony bírói jogvédelemhez való jog biztosítása érdekében, az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvének tiszteletben tartásával (lásd ebben az értelemben különösen: 2008. április 15-i Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 43–55. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 176. pont; 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés, C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 149. pont; 2009. április 24-i Koukou-végzés, C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 101. pont).

61 Közelebbről a tényleges érvényesülés elvét illetően emlékeztetni kell arra, hogy az adott nemzeti eljárási rendelkezést az eljárás egészéhez viszonyított helyzetét, valamint az eljárás lefolytatásának a különböző nemzeti fórumok előtti módját és sajátosságait figyelembe véve kell értékelni. Ebből a szempontból adott esetben azokat az elveket is figyelembe kell venni, amelyek a nemzeti bírósági rendszer alapjául

szolgálnak, mint például a védelemhez való jog, a jogbiztonság elve, és az eljárás szabályos lefolytatásának elve (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana-ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 92. pont).

62 A jelen ügyben úgy tűnik, hogy az egymást követő határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazása tárgyában eljáró nemzeti bíróságnak az irányadó eljárási rendelkezések értelmében nem áll módjában határozni a szóban forgó munkavállaló által elszenvedett kár megtérítése iránti esetleges kérelemről.

63 Márpedig, jóllehet a Bíróság kimondta, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján valamely független közigazgatási hatóság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy határozott idejű munkaszerződéseket esetlegesen határozatlan idejű szerződésekké minősítsen, első látásra megfelelni látszik e követelményeknek (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 175. pont; 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés, C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 144. pont), ez nem változtat azon, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalót terhelő azon kötelezettség, hogy új eljárást indítson, adott esetben egy másik bíróság előtt, a megfelelő szankció meghatározása iránt, amennyiben az igazságügyi hatóság megállapította az egymást követő határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazását, nem bizonyul összeegyeztethetőnek a tényleges érvényesülés elvével, amennyiben e munkavállaló számára szükségképpen eljárási hátrányokat okoz, különösen költség, időtartam és a képviseletre vonatkozó szabályok tekintetében.

64 Az előterjesztett harmadik kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás rendelkezéseit, a tényleges érvényesülés elvével összefüggésben, akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti eljárási szabályok, amelyek arra kötelezik a határozott időre alkalmazott munkavállalót, hogy – amennyiben az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását a bíróság megállapította – új eljárást indítson a megfelelő szankció meghatározása céljából, mivel ez e munkavállaló számára eljárási hátrányokat okoz, különösen költség, időtartam és a képviseletre vonatkozó szabályok tekintetében, rendkívül nehézzé téve az uniós jogrend által biztosított jogainak gyakorlását.

A költségekről

65 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. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy egy olyan nemzeti szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmaznak, hogy egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazása esetén a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzet számára, kivéve, ha a nemzeti jogrendben létezik egyéb hatékony eszköz az e munkavállalókkal szembeni visszaélések szankcionálására, aminek vizsgálata a nemzeti bíróság feladata.

2) Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás rendelkezéseit, a tényleges érvényesülés elvével összefüggésben, akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti eljárási szabályok, amelyek arra kötelezik a határozott időre alkalmazott munkavállalót, hogy – amennyiben az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását a bíróság megállapította –, új eljárást indítson a megfelelő szankció meghatározása céljából, mivel ez e munkavállaló számára eljárási hátrányokat okoz, különösen költség, időtartam és a képviseletre vonatkozó szabályok tekintetében, rendkívül nehézzé téve az uniós jogrend által biztosított jogainak gyakorlását.

Aláírások