PAOLO MENGOZZI
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2015. május 20.[1]

C-177/14. sz. ügy

María José Regojo Dans
kontra
Consejo de Estado

(a Tribunal Supremo [Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — Közszféra — Kisegítő alkalmazottak — 2. szakasz, 1. pont — 3. szakasz, 1. pont — Határozott időre alkalmazott munkavállalónak minősítés — 3. szakasz, 2. pont — Az ugyanolyan vagy hasonló munka fogalma — A feladatok sajátos jellege — A nemzeti jogszabályoknak megfelelően elvégzett összehasonlítás — 4. szakasz — A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve — Objektív okok”

1. A Tribunal Supremótól (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) származó jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás)[2] értelmezésére vonatkozik. E jogszabály, amely az Európai Tanács luxemburgi rendkívüli ülését követve, „a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága közötti egyensúly”[3] kialakítását célozza, kettős céllal rendelkezik: egyrészt előírja, hogy a tagállamok kötelesek intézkedéseket bevezetni a határozott időre létrejött munkaszerződések megújításából eredő visszaélések megakadályozása érdekében;[4] másrészt megköveteli, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók.

2. A kérdést előterjesztő bíróság e második tárgykörben tesz fel kérdést a Bíróságnak. A Bíróságot többek között arra kérik fel, hogy értelmezze az „ugyanolyan vagy hasonló munka” fogalmát, amely az határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal „összehasonlítható” határozott időre alkalmazott olyan munkavállalókat jellemzi, akik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazását kérik, valamint, hogy döntsön az egyenlőtlen bánásmód igazolására alkalmas „objektív okokról”.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

3 — A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás preambulumának első bekezdése.

4 — A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza.

I – **Jogi háttér**

A – *Az uniós jog*

3. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja határozza meg annak hatályát: „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”.

4. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza határozza meg a határozott időre alkalmazott munkavállaló és az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló fogalmát. Az 1. pont szerint a keretmegállapodás értelmében „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”. A 2. pont szerint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmében „összehasonlítható állandó munkavállaló [helyesen: összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]” az az egyrészt határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló, aki „ugyanannál a vállalkozásnál [helyesen: vállalkozásnál vagy szervnél] dolgozik”, és akit másrészt „ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]”. A 3. szakasz 2. pontja kifejti, hogy ugyanannál a vállalkozásnál dolgozó összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló hiányában „az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy gyakorlatra történő hivatkozással végzik”.

5. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza rögzíti a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz képest történő hátrányos megkülönböztetése tilalmának elvét. Annak 1. pontja szerint „a foglalkoztatási feltételek [helyesen: munkafeltételek] szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: okokkal] igazolható”. A 4. pont szerint „A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó munkavállalók esetében azonosak, kivéve ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják [helyesen: A különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják]”.

B – *A nemzeti jog*

6. A közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó szabályzatról szóló, 2007. április 12-i 7/2007. sz. törvény (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, a továbbiakban: LEBEP[5]) 8. cikke szerint a közszolgálati alkalmazottak „a közigazgatási szerveknél díjazás ellenében közérdekű feladatokat ellátó személyek". Kiemeli, hogya közszolgálati alkalmazottaknak négy típusa létezik: a „határozatlan időre kinevezett köztisztviselők", a „határozott időre kinevezett köztisztviselők", a „szerződéses alkalmazottak" (akik rendelkezhetnek határozatlan vagy határozott idejű szerződéssel is) és a „kisegítő alkalmazottak".[6]

7. A LEBEP 9. cikkének (1) bekezdése szerint „határozatlan időre kinevezett köztisztviselők azok a szabályszerű módon kinevezett személyek, akik a közigazgatási jog által szabályozott szolgálati viszony keretében közigazgatási szervnél dolgoznak, és díjazás ellenében állandó jellegű szakmai feladatokat látnak el". A LEBEP 9. cikkének (2) bekezdése kiemeli, hogy „minden esetben kizárólag a köztisztviselők feladata az adott közigazgatási szervre vonatkozó végrehajtási törvény feltételei keretében azon feladatok ellátása, amelyek a közhatalom gyakorlásában, vagy az állam és a közigazgatási szervek közérdekeinek védelmében való közvetlen vagy közvetett részvételt jelentik".

8. A LEBEP 12. cikke (1) bekezdése kimondja, hogy „kisegítő alkalmazott az a személy, aki kinevezés alapján és nem állandó jelleggel, kizárólag kifejezetten bizalmi és különleges tanácsadási jellegűnek minősülő feladatokat végez, és díjazása az e célra rendelt költségvetési előirányzatokból történik". E cikk (3) bekezdése azt írja elő, hogy „a kinevezésre és a jogviszony megszüntetésére bármikor sor kerülhet. A jogviszony megszűnik azon szerv megszűnésével, amelynél az alkalmazott bizalmi és tanácsadási jellegű feladatot látott el". Az (5) bekezdés szerint „a kisegítő alkalmazottakra – amennyiben ez jogállásuk jellegének megfelel – a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkre vonatkozó általános szabályozást kell alkalmazni".

9. A LEBEP 2007. május 13-i hatálybalépését megelőzően a köztisztviselőkre alkalmazandó szabályozás az 1964. február 7-i 315/1964. sz. rendelettel elfogadott köztisztviselőkről és közalkalmazottakról szóló törvényben (Ley articulada de Funcionarios del Estado,[7] a továbbiakban: LFCE), és a közszolgálat reformjáról szóló, 1984. augusztus 2-i 30/1984. sz. törvényben (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a továbbiakban: 30/1984. sz. törvény)[8] szerepelt. Az LFCE 3. cikke különbséget tett „határozatlan időre kinevezett köztisztviselők" és „szerződéses köztisztviselők" között, amely utóbbiak vagy „kisegítő köztisztviselők" vagy „határozott időre kinevezett köztisztviselők". Az LFCE 4. cikke azt írta elő, hogy „határozatlan időre kinevezett köztisztviselők azok a köztisztviselők, akik törvényen alapuló kinevezést követően állandó jellegű feladatokat látnak el, a vonatkozó állományi létszámba tartoznak, és az általános állami költségvetés személyi előirányzatának terhére bérben, illetve fix összegű ellátásokban részesülnek". A kisegítő alkalmazottak vonatkozásában a 30/1984. sz. törvény 20. cikke (2) bekezdésének második albekezdése azt mondta ki, hogy ők „kizárólag bizalmi és különleges tanácsadási jellegűnek minősített feladatokat végeznek; kinevezésük és jogviszonyuk megszüntetése kizárólag a minisztereket, államtitkárokat és adott esetben az autonóm közösségek kormányzati tanácsadóit és a helyi önkormányzatok képviselőtestületeinek elnökeit illeti meg, amely jogot szabadon gyakorolják. A kisegítő alkalmazotti jogviszony megszűnik azon hatóság megszűnésével, amelynél az alkalmazott bizalmi és tanácsadási feladatot látott el".

5 — A Boletin Oficial del Estado 2007. április 13-i 89. száma.

6 — A spanyol jogban „personal eventual" néven ismert kategóriát itt „kisegítő személyzetnek" nevezem.

7 — A Boletin Oficial del Estado 1964. február 15-i 40. száma.

8 — A Boletin Oficial del Estado 1984. augusztus 3-i 185. száma.

10. A közszolgálati alkalmazottak illetményének vonatkozásában a LEBEP 23. cikke szabályozza a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők „alapilletményét”. Kimondja, hogy annak egyik része „az egyes alcsoportokhoz, vagy ha ilyen nincs, szakmai besorolási csoporthoz rendelt illetmény”, míg a másik része „a háromévente járó juttatások, amelyek valamennyi alcsoport, vagy ha nincs ilyen, szakmai besorolási csoport tekintetében meghatározott összegűek, és a szolgálatban eltöltött minden egyes hároméves időszakonként járnak”.

11. A kisegítő alkalmazottak illetményét a költségvetési törvények szabályozzák. A vitatott időszakra alkalmazandó legutóbbi költségvetési törvény a 2012. június 29-i 2/2012. sz. törvény[9] (a továbbiakban: 2012. évi költségvetési törvény).[10] E törvény 26. cikkének (4) bekezdése szerint „a kisegítő alkalmazottak a Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas [pénzügy- és közigazgatási minisztérium] által a feladataik besorolása alapján alcsoportok vagy besorolási csoportok szerint részesülnek illetményben, valamint tizenharmadik és tizennegyedik havi illetményben, továbbá a kisegítő alkalmazottak részére fenntartott és általuk ellátott munkakör szerinti illetménykiegészítésben […] Az aktív szolgálatban álló vagy különleges megbízatással rendelkező határozatlan időre kinevezett köztisztviselők, akik kisegítő alkalmazottak számára fenntartott álláshelyeket töltenek be, besorolási csoportjuknak vagy alcsoportjuknak megfelelő alapilletményben részesülnek, beleértve adott esetben a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatást is és az általuk betöltött álláshelynek megfelelő illetménykiegészítéseket”.

II – **A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

12. M. J. Regojo Dans 1996. március 1-jétől a Consejo de Estado (államtanács) kisegítő alkalmazottja. Ott a második tanács elnöki posztját ellátó állandó tanácsos titkárságát vezeti. Ezt megelőzően szintén kisegítő alkalmazottként foglalkoztatták 1980. július 4. és 1996. március 1. között a Tribunal Constitucionalnál (alkotmánybíróság), egy rövid, 1995. április 7. és 26. közötti megszakítással, amelynek során szerződéses alkalmazottként dolgozott a Consejo Económico y Socialnál (gazdasági és szociális tanács).

13. M. J. Regojo Dans 2012. január 25-én kérelmet nyújtott be a Registro del Consejo de Estadóhoz (az államtanács hivatala), amelyben azt kérte, hogy a közszolgálati alkalmazottként a kérelem benyújtásának időpontjában 31 és fél éve végzett munkája tekintetében ismerjék el a háromévente járó juttatásokhoz való jogát, és fizessék meg számára az utolsó négy évben ezen a jogcímen őt megillető összeget.

14. A Consejo de Estado elnöke 2012. július 24-i határozatával a kérelmét elutasította.

15. M. J. Regojo Dans közigazgatási keresetet nyújtott be e határozat ellen a kérdést előterjesztő bíróság előtt, előadva többek között, hogy a háromévente járó juttatásokhoz való joga elismerésének megtagadása azt jelenti, hogy vele szemben a többi közszolgálati alkalmazottól eltérő bánásmódot alkalmaznak, és ez az eltérő bánásmód ellentétes a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszával.

9 — A Boletin Oficial del Estado 2012. június 30-i 156. száma.

10 — A spanyol kormány szerint a 2008–2011. évi költségvetési törvények e szempontból nagyrészt megegyeznek a 2012. évi költségvetési törvénnyel.

16. A Tribunal Supremo úgy döntött tehát, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) [A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] 3. szakaszának 1. pontjában foglalt »határozott időre alkalmazott munkavállaló« fogalma alá tartoznak-e a jelenleg [a LEBEP] 12. cikke által szabályozott »kisegítő alkalmazottak« és a [30/1984. sz.] törvény 20. cikkének (2) bekezdésében szabályozott »kisegítő alkalmazottak«?

2) Alkalmazható-e a »kisegítő alkalmazottakra« [a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] 4. szakaszának 4. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve abból a célból, hogy elismerjék és részükre megfizessék azon díjazásokat, amelyekben a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező szerződéses alkalmazottak, határozott időre kinevezett köztisztviselők és határozott idejű szerződéssel rendelkező szerződéses alkalmazottak szolgálati idő jogcímén részesülnek?

3) E 4. szakasz által az eltérő bánásmód igazolására hivatkozott objektív okok közé tartozik-e a szabad kinevezésre és jogviszony-megszüntetésre vonatkozó, a fent említett két spanyol törvény szerinti »kisegítő alkalmazottakra« bizalmi okok alapján alkalmazandó szabályrendszer?”

17. E kérdések kapcsán M. J. Regojo Dans, a spanyol és az olasz kormány, valamint a Bizottság tett írásbeli észrevételeket.

III – **Jogi elemzés**

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről*

18. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a „bizalmi és különleges tanácsadási feladatokat” végző munkavállalót a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” kell-e minősíteni.

19. E kérdés véleményem szerint két kérdést takar. Az egyik a kisegítő alkalmazottak „munkavállalónak” minősítésére, míg a másik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjának értelmében vett „határozott időre alkalmazott” munkavállalónak való minősítésére vonatkozik.

1. A „munkavállalói” minősítésről

20. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a kisegítő alkalmazott csak akkor minősíthető a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjának értelmében vett „munkavállalónak”, ha megfelel a következő három feltétel közül egynek vagy többnek: valamilyen magánszektorbeli szakmával összehasonlítható tevékenység, alárendeltségi viszony, valamint az, hogy az illetmény az érintett számára létfenntartási eszközt jelent.[11]

11 — Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ugyanis azt tartalmazza, hogy a nehézséget az jelenti, hogy „a spanyol szabályozásban a kisegítő alkalmazottakat jellemző bizalom és különleges tanácsadás jegyei alapján tagadni kell-e tekintetükben a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. és 2. pontjában foglalt »határozott időre alkalmazott munkavállaló« és »összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló« fogalmában rejlő szakmai jelleget”. Az ilyen „szakmai jellegre” jellemző a fenti 20. pontban hivatkozott három feltétel.

21. Márpedig sem a 3. szakasz 1. pontja, sem a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás más rendelkezése nem határozza meg a „munkavállaló” fogalmát. A 2. szakasz 1. pontja ugyanis úgy rendelkezik, hogy „a munkaszerződés vagy munkaviszony” fogalmát „törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat” határozza meg. Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése kimondja, hogy „a [határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló] keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően”. A Sibilio-ítéletben a Bíróság, amelyhez a közhasznú munkavállalók és az olasz közigazgatás közötti jogviszony tárgyában intéztek kérdést, úgy döntött, hogy a tagállamokra és/vagy a szociális partnerekre tartozik annak meghatározása, hogy mi minősül a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás hatálya alá tartozó munkaszerződésnek vagy munkaviszonynak, a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának megfelelően.[12] A belső jog értelmezésére kizárólagosan jogosult kérdést előterjesztő bíróságra[13] tartozik a döntés a kisegítő alkalmazottak „munkavállalónak” való minősítését illetően.

22. A tagállamoknak a munkaszerződés vagy munkaviszony meghatározására vonatkozó hatásköréhez csak egy fenntartás kapcsolódik: ahogy azt a Bíróság ugyancsak a Sibilio-ítéletben kimondta, ezek körének meghatározása nem vezethet a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás által nyújtott védelemben részesülő személyek egy csoportjának önkényes kizárásához”.[14] Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése ugyanis kimondja, hogy a tagállamok határozzák meg az ezen keretmegállapodásban meg nem határozott fogalmakat, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek az említett keretmegállapodással. A munkaszerződés vagy munkaviszony belső jog általi meghatározása tehát nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás céljait és hatékony érvényesülését. Ekképpen a Bíróság kimondta, hogy a tagállamok nem zárhatják ki a közszolgálati alkalmazottakat a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás által biztosított védelem alól: „a »határozott időre alkalmazott munkavállalóknak« a [határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló] keretmegállapodás értelmében vett fogalmába – amelyet 3. szakaszának 1. pontja határoz meg – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik”.[15] Ehhez hasonlóan a Sibilio-ítéletben a Bíróság rámutatott, hogy az Olasz Köztársaság nem tarthat fenn a „munkaviszonytól” eltérő formális minősítést, amennyiben „e formális minősítés pusztán fiktív, és az az olasz jog szerinti valódi munkaviszonyt leplezi”.[16] Az O’Brien-ítéletben, amelyben a részmunkaidős bírák és az ír közigazgatás közötti jogviszonyt kellett elbírálnia, a Bíróság megállapította, hogy Írország csak akkor tagadhatja meg, hogy ezt „munkaviszonynak” minősítse, „ha a szóban forgó jogviszony jellege alapvetően eltér a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó foglalkoztatottakat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony

12 — Sibilio-ítélet (C-157/11, EU:C:2012:148, 45. pont).

13 — Az igaz, hogy a Bíróság kimondta, hogy „[a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló] 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” (Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 28. pont; Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 114. pont; Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 42. pont; Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 40. pont; Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 33. pont; Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 68. pont; León Medialdea végzés, C-86/14, EU:C:2014:2447, 39. pont; Nisttahuz Poclava ítélet, C-117/14, EU:C:2015:60, 31. pont).
Ugyanakkor a Bíróság soha nem pontosította, hogy mit kell „munkának” és „díjazásnak” tekinteni: egy ilyen általános meghatározás álláspontom szerint nem sértheti a tagállamok hatáskörét.
Végül rámutatok, hogy az ilyen meghatározás eltér a Bíróság által a munkavállalók szabad mozgása területén elfogadott meghatározástól, amely egy harmadik feltételt is tartalmazott, az alárendeltségi viszonyt (Lawrie-Blum ítélet, 66/85, EU:C:1986:284, 17. pont). Ahogy arra Kokott és Poiares Maduro főtanácsnokok rámutatnak, a „munkavállaló” fogalma nem egyértelmű: az a szóban forgó uniós jogi aktustól függ (Kokott főtanácsnok Wippel-ügyre vonatkozó indítványa, C-313/02, EU:C:2004:308, 43. pont; valamint Poiares Maduro főtanácsnok Del Cerro Alonso ügyre vonatkozó indítványa, C-307/05, EU:C:2007:3, 11. pont). E harmadik feltétel elhagyásában talán a Bíróság arra irányuló szándékát kell látni, hogy figyelembe vegye az „atipikus” munkaviszonyok fejlődését, amelyekben a munkaviszony és az önálló tevékenység közötti különbség értelmét veszti: lásd Barnard, C., *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, 2012, 144. és 152–154. o.

14 — Sibilio-ítélet (C-157/11, EU:C:2012:148, 51. pont).

15 — Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 40. pont).

16 — Sibilio-ítélet (C-157/11, EU:C:2012:148, 49. pont).

jellegétől”.[17] Ezen összehasonlítás megfelelő elvégzése érdekében a kérdést előterjesztő bíróságnak figyelembe kellett vennie „a bírák kinevezésének és felmentésének részletes szabályait”, valamint „munkaszervezésük módját” (időbeosztás, munkával töltött időszakok, rugalmasság), valamint azt a körülményt, hogy a bírák jogosultak voltak szociális ellátásokra (táppénz, anyasági, illetve apasági támogatás).[18]

23. Másként fogalmazva, bár a Bíróság a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának megfelelően nem határozza meg a munkaviszony fogalmát, mindazonáltal megköveteli, hogy e meghatározást ne alkalmazzák önkényesen: azt írja elő, hogy a munkaviszony nemzeti jogban meghatározott feltételeit ugyanolyan módon kell alkalmazni valamennyi, e keretmegállapodás védelmét igénylő személy tekintetében.[19]

24. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát azt a választ kell adni, hogy bár a munkaszerződés vagy munkaviszony fogalmának meghatározása a tagállamokra tartozik, meg kell győződnie arról, hogy ezek körének meghatározása nem vezet a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás által nyújtott védelemben részesülő személyek valamely csoportjának, a jelen esetben a kisegítő alkalmazottak önkényes kizárásához. A kisegítő alkalmazottaknak ugyanis ilyen védelmet kell biztosítani, mivel a közigazgatáshoz fűződő jogviszonyuk jellege lényegesen nem tér el attól, amely munkáltatóikat a spanyol jog szerint a munkavállalók kategóriájába tartozó személyekhez fűzi.

25. Ahogy arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, a kisegítő alkalmazottak nem zárhatók ki a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás előnyeiből közszolgálati alkalmazott jogállásuk miatt.[20]

26. Ezzel szemben kizárhatók, ha a közigazgatáshoz fűződő jogviszonyuk lényegileg eltér a spanyol jog szerinti munkavállalókat a munkáltatóikhoz kapcsoló jogviszonytól. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a LEBEP 9. cikkének (1) bekezdése szerint a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők és a közigazgatási szerv között „a közigazgatási jog által szabályozott szolgálati viszony [áll fenn], és *díjazás ellenében* állandó jellegű *szakmai feladatokat* látnak el”.[21] A kérdést előterjesztő bíróságnak kell tehát mérlegelnie, hogy a kisegítő alkalmazottak közigazgatási szervvel szemben fennálló jogviszonya lényegesen eltér-e a LEBEP 9. cikkének (1) bekezdésében leírt jogviszonytól.

17 — O’Brien-ítélet (C-393/10, EU:C:2012:110, 42. pont). Az O’Brien-ítéletet nem a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás, hanem az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.; a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) értelmezése kapcsán hozták. Ennek ugyanakkor nincs nagy jelentősége. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának szövege (amely szerint „ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”) igen közel áll a jelen ügyben szereplő keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának szövegéhez. Egyébként a Sibilio-ítéletben a Bíróság hivatkozik az O’Brien-ítéletre (O’Brien-ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 51. pont)

18 — O’Brien-ítélet (C-393/10, EU:C:2012:110, 45–46. pont).

19 — Lásd Robin-Olivier, S., „Le droit social de l’Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?”, *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, 480. o.: a szerző az O’Brien-ítélet kapcsán rámutat, hogy „a Bíróság ebben az ügyben ügyesen járt el, amennyiben a nemzeti jogon belül végzett felülvizsgálatot, e jog belső koherencia-követelményének megfelelően”. Poiares Maduro főtanácsnok a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja kapcsán a nemzeti jogra való „feltételes hivatkozásról” beszél (Poiares Maduro főtanácsnok Del Cerro Alonso ügyre vonatkozó indítványa, C-307/05, EU:C:2007:3, 15. pont).

20 — Adeneler és társai ítélet (C-212/04, EU:C:2006:443, 54. pont); Marrosu és Sardino ítélet (C-53/04, EU:C:2006:517, 39. pont); Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, 32. pont), Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 25. pont); Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 38. pont); Della Rocca ítélet (C-290/12, EU:C:2013:235, 34. pont); Fiamingo és társai ítélet (C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 29. pont); Mascolo és társai ítélet (C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. pont).

21 — Kiemelés tőlem.

27. Ugyanakkor nem látom be, hogy a „bizalmi és különleges tanácsadási jellegűnek minősülő feladatok” általános minősítése miért ne fedné le a „szakmai feladatok” ellátását, és úgy tűnik, hogy ez a kérdést előterjesztő bíróság véleménye is. Rámutatok továbbá, hogy a 2012. évi költségvetési törtvény 26. cikkének (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „a kisegítő alkalmazottak a Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas által a feladataik besorolása alapján alcsoportok vagy besorolási csoportok szerint részesülnek illetményben […]”: a kisegítő alkalmazottak alapilletménye tehát azonos az ugyanabba a csoportba sorolt határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkével. A Bíróság által az O’Brien-ítéletben a lényeges eltérés értékelésénél figyelembe veendő elemként megjelölt kinevezés és felmentés részletes szabályait illetően úgy vélem, hogy ezeket nem kell figyelembe venni a jelen ügyben. A kinevezés és felmentés részletes szabályai ugyanis annak eldöntése szempontjából relevánsak, hogy a kisegítő alkalmazott „határozott időre alkalmazott” munkavállaló-e, nem pedig, hogy „munkavállaló”-e; e tekintetben emlékeztetek arra, hogy az O’Brien-ítélet meghozatalára a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás, nem pedig a jelen ügyben szereplő, határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmezése érdekében került sor. A kinevezés részletszabályai vitathatatlanul eltérnek, mivel a kisegítő alkalmazottak felvételére – a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkkel ellentétben – nem pályázat útján kerül sor, de ezek álláspontom szerint nem meghatározóak, mivel a kisegítő alkalmazott a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkhöz hasonló munkát végez, és illetménye is hasonló.

28. A továbbiakban a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjának értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmának második elemét, vagyis a „munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnését” vizsgálom meg. A „munkavállaló” fogalmával ellentétben e keretmegállapodás meghatározza a „munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnésének” fogalmát.

2. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „határozott időre alkalmazott” munkavállalói minősítésről

29. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja szerint határozott időre alkalmazott munkavállaló az a munkavállaló, akit a munkáltatóhoz olyan munkaszerződés vagy munkaviszony fűz, „amelynek megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése”.

30. A jelen esetben a kisegítő alkalmazottak munkaviszonya két esetben érhet véget: automatikusan, a közvetlen felettes jogviszonyának megszüntetésével; illetve szabad döntés szerint, amennyiben a közvetlen felettes így dönt (az olasz kormány megfogalmazása szerint „ad nutum” megszüntetésről van szó). A LEBEP 12. cikkének (3) bekezdése ugyanis azt mondja ki, hogy „a kinevezésre és a jogviszony megszüntetésére bármikor sor kerülhet. A jogviszony megszűnik azon szerv megszűnésével, amelynél az alkalmazott bizalmi és tanácsadási jellegű feladatot látott el”. A helyzet ugyanez volt a 30/1984. sz. törvény hatálya alatt is. A 30/1984. sz. törvény 20. cikke (2) bekezdésének második albekezdése ugyanis azt mondta ki, hogy „kinevezésük és jogviszonyuk megszüntetése, amely szabadon gyakorolható, kizárólag a miniszterek, államtitkárok és adott esetben az autonóm közösségek kormányzati tanácsadóinak és a helyi önkormányzatok képviselőtestületei elnökeinek feladata. A kisegítő alkalmazotti jogviszony megszűnik azon hatóság megszűnésével, amelynek a számára az alkalmazott a bizalmi és tanácsadási feladatot ellátta”.

31. A kisegítő alkalmazottaknak a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „határozott időre alkalmazott” munkavállalóként minősítésével kapcsolatos kérdést nem a kérdést előterjesztő bíróság, hanem a spanyol kormány veti fel. Véleményem szerint azonban érdemes kitérni e kérdésre. Ráadásul az alapeljárás felperese, valamint a Bizottság is észrevételeket terjesztett elő e tárgyban. A felperes szerint továbbá a kérdés felmerült a nemzeti eljárásban is.

32. A spanyol kormány előadja, hogy a kisegítő alkalmazottak nem tekinthetők a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „határozott időre alkalmazott" munkavállalóknak. Úgy véli ugyanis, hogy az az alapelv, hogy a kisegítő alkalmazottak jogviszonya szabadon megszüntethető, valamint, hogy ebben az esetben a munkaviszony megszűnését nem az e rendelkezés értelmében vett „objektív feltételek" útján állapítják meg. Az a körülmény, hogy a kisegítő alkalmazottak jogviszonya a közvetlen felettes jogviszonyának megszüntetésével „mindenképpen" automatikusan megszűnik, nem változtat ezen a megállapításon.

33. Az alapeljárás felperese hangsúlyozza, hogy a LEBEP 12. cikkének (1) bekezdése szerint a kisegítő alkalmazottak „nem állandó jelleggel" látják el feladataikat. A jogviszony szabad megszüntetését, ahogy a jogviszonynak a közvetlen felettes jogviszonyának megszüntetéséből következő automatikus megszűnését is „objektív feltételek" útján állapítják meg. A felperes ugyanis láthatóan úgy véli, hogy a közvetlen felettes által a jogviszony megszüntetéséről hozott határozat maga is a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív feltétel".

34. Nem osztom a felperes azon véleményét, amely szerint a jogviszony közvetlen felettes általi szabad, indokolás nélküli megszüntetését a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében „objektív feltételek útján állapítják meg". Vitathatatlan, hogy az e rendelkezésben hivatkozott helyzetek („meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése") nem kizárólagosak: ugyanis a 3. szakasz 1. pontjában e felsorolás előtt az „olyan, […] mint" kifejezés szerepel. Ugyanakkor a közvetlen felettes azon jogosultsága, hogy szabadon megszüntetheti a kisegítő alkalmazottak jogviszonyát, magában foglalja azt a lehetőséget is, hogy e megszüntetésre nem kerül sor: nem biztos, hogy a közvetlen felettes az ilyen megszüntetés mellett dönt. Következésképpen a kisegítő alkalmazottak jogviszonyának szabad megszüntetését álláspontom szerint nem lehet olyannak tekinteni, mint amelyet a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében „objektív [feltétel]" útján állapítanak meg.[22]

35. Ugyanakkor a jogviszony közvetlen felettes általi megszüntetése olyan objektív feltétel, amely automatikusan maga után vonja a kisegítő alkalmazottak jogviszonyának megszüntetését. Mivel a jogviszony megszűnésének a spanyol jogban előírt két esetéből az egyik úgy tekinthető, mint amely alapján a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében megállapítják a „munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnését", a kisegítő alkalmazottakat az e rendelkezés értelmében vett „határozott időre alkalmazott" munkavállalóknak kell tekinteni. Egyébként a spanyol jogalkotó maga is hangsúlyozza a jogviszony közvetlen felettes általi megszüntetésének kiegészítő jellegét, mivel a LEDEP 12. cikkének (3) bekezdése azt mondja ki, hogy a jogviszony „mindenképpen" megszűnik a közvetlen felettes jogviszonyának megszűnésével. A jogviszony szabadon való megszüntetésének lehetősége véleményem szerint végeredményében igen valószínűtlen a jelen ügyben, mivel arra nem került sor azon tizenhat év alatt, amelyet a felperes a Consejo de Estadónál töltött.

36. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás kisegítő alkalmazottakra való alkalmazhatóságának fenti vizsgálatát követően most megvizsgálom, hogy a felperessel szemben az e keretmegállapodás 4. szakasza által tiltott kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaztak-e.

22 — E tekintetben rámutatok, hogy a Bíróság egy határozatlan idejű munkaszerződést kötő, és a próbaidő alatt elbocsátott munkavállaló kapcsán kimondta, hogy a próbaidő, amely alatt a munkavállaló szabadon elbocsátható, nem határozott idejű munkaszerződés. „[A] próbaidő […] alapvetően a munkavállaló alkalmasságának és képességeinek felmérésére szolgál, míg a határozott idejű munkaszerződést akkor alkalmazzák, ha a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszüntetését objektív feltételek határozzák meg". (Lásd: Nisttahuz Poclava ítélet [C-117/14, EU:C:2015:60, 36. pont]).

B – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésről*

37. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontja szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét úgy kell-e értelmezni, hogy a kisegítő alkalmazottaktól nem lehet megtagadni a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők, a határozott időre kinevezett köztisztviselők és a szerződéses alkalmazottak részére a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatást.

38. Márpedig álláspontom szerint inkább az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja, nem pedig 4. szakaszának 4. pontja alapján kell megvizsgálni, hogy hátrányos megkülönböztetést jelent-e az, hogy a spanyol jogalkotó megtagadta a kisegítő alkalmazottaktól a vitatott juttatást. E 4. pont ugyanis ugyanazt a tilalmat mondja ki, mint az 1. pont,[23] de a „különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok[ra]" vonatkozik, míg az 1. pont általános jelleggel a „munkafeltételekre". Márpedig a juttatás nem a szolgálati idővel kapcsolatos szempont. A vitatott juttatást nem azért nem biztosítják a kisegítő alkalmazottak számára, mert nincs elég szolgálati idejük, hanem azért, mert nem minősülnek határozatlan időre kinevezett köztisztviselőknek. Végül, mind a négy olyan ügyben, amelyben a Bíróságnak a szolgálati idő után járó juttatást kellett elbírálnia, az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján folytatta le a vizsgálatot.[24]

39. E tekintetben a Bíróság azt mondta ki, hogy „[a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló] keretmegállapodásnak – különösen 4. szakaszának – célja [a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének] 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".[25] Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható.[26] Először tehát megvizsgálom, hogy a kisegítő alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak-e a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkkel, a határozott időre kinevezett köztisztviselőkkel és a szerződéses alkalmazottakkal, majd másodszor, hogy fennáll-e eltérő bánásmód. Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság harmadik előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésével összefüggésben megvizsgálom, hogy az ilyen eltérő bánásmód igazolható-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okokkal".

23 — A Bíróság ugyanis azt mondta ki, hogy „[a 4.] szakasz 4. pontja [ugyanazt] a tilalmat mondja ki [mint az 1. pont,] a különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumokat illetően" (Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 64. pont; Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 39. pont; valamint Bertazzi és társai végzés, C-393/11, EU:C:2013:143, 29. pont).

24 — Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 47. pont); Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 50. pont); Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 32. pont); Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 37. pont). Lásd többek között a Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet 50. pontját: „[a]mennyiben a kérdést előterjesztő bíróság határozott időre kinevezett köztisztviselőknek a teljesített szolgálati idő után járó valamely juttatáshoz való jogának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében tesz fel kérdést a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontjában szereplő »eltöltött idő alapján történő eltérő minősítés« kifejezés értelmezésével kapcsolatban, meg kell jegyezni, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő »munkafeltételek« fogalmába tartozik a teljesített szolgálati idő után járó, az alapügyben szereplővel azonos juttatás, amely iránti jogosultságot a nemzeti jog csak a határozatlan idejű munkaviszony keretében az egészségügyben dolgozó, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára tart fenn, kizárva a határozatlan idejű munkaviszony keretében dolgozó munkavállalókat".

25 — Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 23. pont).

26 — Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont).

1. A helyzetek összehasonlíthatóságáról

40. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal szemben a „velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz" képest kedvezőtlenebb bánásmódot. Ezen keretmegállapodás 3. szakasz 1. pontja szerint az „összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló" az a „határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak". Kiemeli, hogy „ahol nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy gyakorlatra történő hivatkozással végzik".

41. Az „összehasonlítható" határozatlan időre alkalmazott munkavállaló meghatározása álláspontom szerint két problémát vet fel, amelyeket egymást követően vizsgálok meg, azaz hogy mit jelent az „ugyanolyan vagy hasonló" munka és milyen körben keresendő az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ha nincs ilyen ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél (a jelen esetben a Consejo de Estadónál)?

a) A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja értelmében vett „ugyanolyan vagy hasonló" munkáról

42. A magát hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő határozott időre alkalmazott munkavállaló által végzett munka „ugyanolyan vagy hasonló" jellegének, illetve az „összehasonlítható" határozatlan időre alkalmazott munkavállaló értékelése főszabály szerint a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik.[27] Ez ugyanakkor nem jelenti akadályát annak, hogy a Bíróság olyan szempontokat adjon a kérdést előterjesztő bíróság számára, amelyek célja az, hogy iránymutatást nyújtson e bíróság számára az értékelés során.[28] A Bíróság ennek megfelelően kiemelte, hogy „annak értékelésekor, hogy a munkavállalók azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e munkavállalókat összehasonlítható helyzetben lévőknek lehet-e tekinteni".[29]

43. Mit jelent pontosan „a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek"?

44. A Montoya Medina végzésben a Bíróság helyben hagyta a kérdést előterjesztő bíróság elemzését, amely „a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédek és a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédek jogállásának vizsgálatán" alapult, és megállapította, hogy „e két jogállás ugyanolyan akadémiai képesítést – mivel mindkét esetben előírják a doktori címet –, hasonló szakmai tapasztalatot – három évet az egyik, és két évet a másik esetben –, valamint oktatási és kutatási feladatok ellátását igényli".[30] A Bíróság nem

27 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 39. pont); Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, 67. pont); Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 44. pont); Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 33. pont); Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. pont).

28 — Marrosu és Sardino ítélet (C-53/04, EU:C:2006:517, 54. pont).

29 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. pont); Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 66. pont); Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 43. pont); Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 32. pont) valamint Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 31. pont).

30 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 38. pont).

követeli meg a kérdést előterjesztő bíróságtól a határozott, illetve a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédek által ellátott feladatok (például, hogy ellenőrizze, hogy azok egy vagy több tárgyat tanítanak, milyen szinten tanítanak, témavezetők-e) vagy képzésük (például hogy ténylegesen hány év tapasztalatuk van) átfogó vizsgálatát. [31]

45. Ezzel szemben az O'Brien-ítéletben a Bíróság alaposabban megvizsgálja az érintett munkavállalók által végzett munkát. Rámutat, hogy a felek által a tárgyalás során pontosításra került, hogy a részmunkaidőben dolgozó bírák és a teljes munkaidőben dolgozó bírák munkája azonos, ugyanazokon a bíróságokon dolgoznak, és ugyanolyan tárgyalásokon járnak el". [32] A Bíróság tehát itt – ellentétben a Montoya Medina végzéssel – nem elégedett meg pusztán ugyanazon foglalkozás (bíró) gyakorlásával. Miután rámutatott, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontjában előírt feltételek azon alapulnak, hogy a „tevékenység mire terjed ki, az e tevékenység gyakorlása által érintett bíróságok és tárgyalások vizsgálata révén megbizonyosodik arról, hogy a tevékenység „ugyanarra terjed ki". [33]

46. Márpedig a Bíróság először egy az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozó ítéletben hivatkozott „a munka jellegére, a képesítési feltételekre és a munkafeltételekre". [34] Az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdése ugyanis annak az elvnek az alkalmazását írja elő, hogy a férfiak és a nők „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért" egyenlő díjazást kapjanak. Végeredményben a Montoya Medina végzés, amikor kimondja, hogy a helyzeteket e három tényező figyelembevételével kell összehasonlítani, visszautal az Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ítéletre, [35] amelyet az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdésének értelmezése kapcsán hozott. [36] Álláspontom szerint tehát releváns az e cikkre vonatkozó ítélkezési gyakorlat vizsgálata, már csak azért is, mert kevés olyan, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmezésére vonatkozó ítélet van, amelyben a Bíróság az érintett munkavállalók által végzett „munkát" vizsgálja. [37]

47. A Brunnhofer-ítéletben a Bíróságnak olyan felperes helyzetét kellett elbírálnia, akinek egy ausztriai bankban az volt a feladata, hogy ellenőrizze a „külföldi" részleg hiteleit, és aki arra hivatkozott, hogy vele szemben nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak. Előadta, hogy helyzete összehasonlítható egy ugyanabban a bankban alkalmazott, a vonatkozó kollektív szerződés által ugyanabba, a banki képzettséggel rendelkező, és független módon kvalifikált munkát végző munkavállalókat tartalmazó szakmai kategóriába sorolt férfi kollégáéval. A Bíróság azt kérte a kérdést előterjesztő bíróságtól, hogy értékelje, hogy a felperes és férfi referenciakollégája összehasonlítható munkát végeznek-e, noha utóbbi a fontos ügyfeleknek nyújtott szolgáltatásokkal foglalkozik, és ennek érdekében szerződéskötési jogosultsággal rendelkezik, míg az előbbi, aki hiteleket ellenőriz, kevésbé kerül kapcsolatba az ügyfelekkel, és nem vállalhat közvetlenül munkáltatóját terhelő kötelezettséget. [38] A Bíróság, ahogy látható, nem zárja ki, hogy az érintett munkavállalók, annak ellenére, hogy ugyanazt a

31 — A Bíróság hasonló megközelítést követ a Lorenzo Martínez végzésben, amelyben „a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információk alapján" megállapítja, hogy a Kasztília-León autonóm közösség által határozatlan időre és határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak, mivel „hasonló feladatokat" (oktatás) látnak el, és e feladatok nem igényelnek „eltérő akadémiai képesítést vagy eltérő tapasztalatot". Lásd: Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 45–46. o.).

32 — O'Brien-ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 62. pont.

33 — O'Brien-ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 61. pont.

34 — Royal Copenhagen ítélet (C-400/93, EU:C:1995:155, 33. pont).

35 — Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ítélet (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. pont).

37 — A teljesség kedvéért rámutatok, hogy a Bíróság szerint a „hasonló vagy azzal azonos" munkára utaló jel az a körülmény, hogy a felperes, akit korábban ugyanazon munkáltató határozatlan időre foglalkoztatott, ugyanazt az álláshelyet töltötte be határozott időre szóló munkaszerződés keretében (részmunkaidős szerződésről volt szó, a felperes pedig előrehozott öregségi nyugdíjat kívánt kapni): mind a munka jellege, mind pedig a munkafeltételek azonosak voltak (Nierodzik-ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 33. pont). A Bíróság láthatóan ugyanezt a megközelítést követte fordított helyzetben, olyan felperesek esetén, akiket ugyanazon munkáltató korábban határozott időtartamban foglalkoztatott, és akik azt állították, hogy ugyanazokat a feladatokat látják el határozatlan időtartamú szerződéseik alapján is (Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 47. pont; Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 36. pont). Ugyanakkor ezen ügyek nagyon sajátos helyzetekre vonatkoznak, amelyekben ugyanaz a személy végezte ugyanazt a munkát egy másik típusú szerződés alapján: ezek tehát nem nyújtanak jelentős segítséget számunkra.

38 — Brunnhofer-ítélet (C-381/99, EU:C:2001:358, 50. pont).

foglalkozást (banki tisztviselő) űzik, nem végeznek azonos munkát: a Bíróság tehát álláspontom szerint ezt megszorítóan értelmezi, mivel figyelembe veszi az elvégzett feladatok (a hitelek ellenőrzése és az ügyfélportfoliók kezelése) közötti különbségeket, valamint az érintett munkavállalók „szerződéskötési jogosultságát” és eltérő jogosultságait.

48. Ehhez hasonlóan a Kenny-ítéletben a Bíróság véleményem szerint megszorítóan értelmezi az ugyanazon munka fogalmát. Ebben az ügyben az ír Igazságügyminisztérium köztisztviselői ítélték meg úgy, hogy velük szemben nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak, mivel alacsonyabb bért kaptak, mint azok a férfi kollégáik, akiknek nem az Igazságügyminisztérium, hanem a rendőrség köztisztviselőiként ugyanazon, hivatali feladatokat kellett ellátniuk. A Bíróság azt kéri a kérdést előterjesztő bíróságtól, hogy vegye figyelembe egyrészt az Igazságügyminisztérium és a rendőrség köztisztviselői között fennálló szakmai képesítésbeli különbségeket, másrészt pedig azt, hogy egyes, hivatali feladatokra beosztott rendőröknek más, működési jellegű feladatokat is el kell látniuk, mint az Europollal és az Interpollal folytatott kapcsolattartás, valamint azt, hogy valamennyi rendőr kivételes esetben működési igények folytán átirányítható helyszíni munkára.[39] A Bíróság tehát nem zárja ki azt, hogy az érintett munkavállalók, annak ellenére, hogy azonos közös (hivatali) feladatokat látnak el, nem ugyanazon munkát végzik: ezt megszorítóan értelmezi, figyelembe véve eltérő egyéb (rendőri) feladatok ellátását is. Vitathatatlan, hogy a Kenny-ügyben a kérdést előterjesztő bíróság döntése a rendőrség érintett tagjai által ellátott hivatali feladatok és rendőri feladatok egymáshoz viszonyított arányától is függhet.[40]

49. Úgy vélem, hogy a jelen ügyben a Bíróság által a Montoya Medina végzésben követett megközelítést kell követni, nem pedig azt, amelyet az O’Brien-ítéletben, a Brunnhofer-ítéletben és a Kenny-ítéletben fogadott el: a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett „ugyanolyan vagy hasonló” munka fogalmát álláspontom szerint kiterjesztően kell értelmezni, oly módon, amely nem igényli az érintett munkavállalók által végzett feladatok vizsgálatát.

50. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodásra vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis „[ezen] keretmegállapodással elérni kívánt […] célkitűzésekre tekintettel […] [annak] 4. szakasza úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni”.[41] A Bíróság ekképpen kiterjesztő értelmezést tulajdonított az említett keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában hivatkozott munkafeltételek fogalmának: úgy ítélte meg, hogy a döntő feltétel annak meghatározása tekintetében, hogy egy intézkedés munkafeltételnek minősül-e, pontosan a munkaviszony, azaz a munkavállaló és munkáltatója között fennálló viszony.[42] Ebből azt a következtetést vonta le, hogy „munkafeltételnek” minősül a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatás,[43] a nyugellátás (amennyiben munkaviszonytól függ, és nem a kötelező társadalombiztosítási rendszerből folyósítják),[44] a határozott idejű munkaszerződés jogellenes alkalmazása miatti kártérítés,[45] valamint a határozott időre szóló munkaszerződések felmondási ideje.[46] A Bíróság a Nierodzik-ítéletben többek között rámutatott, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alól kizárná a határozott idejű szerződés megszüntetési feltételeit, azt eredményezné, hogy – ellentétben az

39 — Kenny és társai ítélet (C-427/11, EU:C:2013:122, 30. és 33. pont).

40 — A Bíróság rámutat (és ezáltal kiemeli, hogy releváns tényezőről van szó), hogy nincs tudomása arról, hogy mekkora „[a rendőrség] azon […] tagjainak száma […], akik csupán hivatali feladatokat látnak el, valamint azon személyek száma […], akiknek ezeken túl működései jellegű feladatokat is el kell látniuk, mint amilyen az Európai Rendőrségi Hivatallal (Europol) vagy az Interpollal folytatott kapcsolattartás”. Lásd: Kenny és társai ítélet (C-427/11, EU:C:2013:122, 32. pont).

41 — Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 38. pont); Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 49. pont); Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 31. pont); Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 36. pont); Carratù-ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 33. pont); Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. pont).

42 — Carratù-ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 35. pont); Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 25. pont).

43 — Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 48. pont).

44 — Impact-ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 134. pont).

45 — Carratù-ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 36. pont).

46 — Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 29. pont).

említett rendelkezés céljaival – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya.[47] Álláspontom szerint hasonló megállapítás tehető az „ugyanolyan vagy hasonló" munka fogalmát illetően, amelynek végzése határozza meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában hivatkozott „összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló" fogalmát: ezen keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely kizárná az „összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló" fogalma alól azt a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót, aki nem pontosan ugyanazokat a feladatokat végzi, azt eredményezné, hogy – ellentétben a 4. szakasz céljaival – szűkülne annak hatálya. Az ilyen értelmezés ugyanis megfosztaná a magát hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő határozott időre foglalkoztatott munkavállalót a referencia-munkavállalótól, amennyiben az ellátott feladatok nem pontosan ugyanazok.

51. Véleményem szerint az „ugyanolyan vagy hasonló" munka fogalmának kiterjesztő értelmezése szintén azt eredményezi, hogy a közös tevékenységtől eltérő második tevékenység végzése alapján nem lehet megállapítani az ugyanolyan vagy hasonló munka hiányát, amennyiben e második tevékenység csak kiegészítő jellegű, vagyis az érintett munkavállaló arra kevesebb időt fordít, mint a közös tevékenységre. Ehhez hasonlóan, a közös tevékenységtől eltérő második tevékenység végzésének puszta lehetősége véleményem szerint nem teszi lehetővé az ugyanolyan vagy hasonló munka hiányának megállapítását. E megoldás összhangban van az O'Brien-ítélettel, amelyben a Bíróság azt mondta ki, hogy „nem állítható, hogy a teljes munkaidőben dolgozó bírák és a [a részmunkaidőben dolgozó bírák] ne lennének összehasonlítható helyzetben az előmenetelükkel kapcsolatos eltérések miatt, amelyek alapján az utóbbiaknak mindig is megvolt a lehetősége arra, hogy az ügyvédi hivatást gyakorolják. Ugyanis sokkal inkább az számít, hogy lényegében ugyanazt a tevékenységet végzik".[48]

52. A kérdést előterjesztő bíróságnak ettől még figyelembe kell vennie az ellátott feladatokat. Ugyanakkor ezeket nem annak eldöntése érdekében kell figyelembe vennie, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalóhoz képest ugyanolyan vagy hasonló munkát végez-e, hanem annak vizsgálata céljából, hogy az egyenlőtlen bánásmódot igazolhatja-e objektív ok. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja ugyanis kétlépcsős vizsgálatot ír elő: először azt kell megvizsgálni, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval szemben valamely munkafeltétel tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaztak-e az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalóhoz képest; másodszor pedig azt kell ellenőrizni, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot igazolhatja-e objektív ok.

53. E tekintetben rámutatok, hogy bár az egyenlőtlen bánásmód vizsgálatával összefüggésben a Bíróság, amint látható, a „munka jellegére" utal,[49] az egyenlőtlen bánásmód igazolásának vizsgálatánál „azon feladatok különös [jellegére] vagy sajátos jellemzői[re hivatkozik], amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték":[50] az eltérő kifejezések használata („munka" és „feladatok") arra utal, hogy az eltérő bánásmód vizsgálatának a „munka" mint általános fogalom összehasonlítására kell korlátozódnia, míg az igazolás vizsgálatának figyelembe kell vennie az elvégzett „feladatokat", amelyek „különös" jellege hangsúlyos. A „feladatokat" tehát nem kell figyelembe venni az eltérő bánásmód vizsgálatánál.

47 — Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 27. pont).

48 — O'Brien-ítélet (C-393/10, EU:C:2012:110, 62. pont).

49 — Lásd a jelen indítvány 42. pontját.

50 — Lásd: Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 73. pont): „[a]nnak értékeléséhez, hogy a megállapított eltérő bánásmód valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e, az [objektív okok fogalma] megköveteli, hogy e bánásmódot a szóban forgó munkafeltételre a hátterét képező egyedi körülmények között jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja objektív és átlátható kritériumok alapján. 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" (kiemelés tőlem). Lásd még: Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 53. pont); Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 55. pont); Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 41. pont); Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 48. pont); Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 51. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 40. pont).

54. Hangsúlyozom, hogy ugyanazt a körülményt nem lehet egyszerre először az egyenlőtlen bánásmód bizonyítása, másodszor pedig annak igazolása érdekében figyelembe venni. Ha az érintett munkavállalók helyzetét összehasonlíthatónak tekintették, az azt jelenti, hogy azok a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 1. pontjának értelmében ugyanolyan vagy hasonló munkát végeznek. Következésképpen az egyenlőtlen bánásmódot tehát nem igazolhatja továbbá a végzett munka eltérő jellege.[51] Az egyenlőtlen bánásmódot csak akkor igazolhatja az elvégzett munka eltérő jellege, ha az ugyanolyan vagy hasonló munkának eltérő tartalmat tulajdonítunk a 4. szakasz által előírt vizsgálat két fázisában: az egyszerű „munka jellegét" az egyenlőtlen bánásmód bizonyításánál, és a „feladatok különös jellegét" annak igazolásánál.[52]

55. Alternatív megoldást jelentene, ha a végzett munkát csak az egyenlőtlen bánásmód megállapítása érdekében vennénk figyelembe: ezt ebben az esetben csak a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai cél igazolhatná,[53] nem pedig a munka eltérő jellege. Ebben az esetben az egyenlőtlen bánásmód alátámasztása érdekében figyelembe lehetne venni a feladatok különös jellegét. Ez az elképzelés azonban álláspontom szerint nem felel meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontjában meghatározott céljának, amely szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét. Az ilyen cél ugyanis, ahogy az már látható volt, a 4. szakasz kiterjesztő értelmezését igényli. Végeredményben úgy tűnik, hogy ezt az utat választotta a Bíróság is: e 4. szakasz értelmezésénél az igazolással összefüggésben hivatkozik a „feladatok különös jellegére".[54]

51 — Vitathatatlan, hogy a Bíróság azt is kimondta, hogy „[az érintett határozott időre foglalkoztatott munkavállaló által] ellátott feladatok jellege és az ezen a címen szerzett tapasztalat minősége nem csupán [az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalóhoz] képest eltérő bánásmód objektív módon történő igazolására alkalmas tényezők egyikét képezik. E feladatok jellege és e tapasztalat minősége egyben olyan kritériumnak számít, amely lehetővé teszi annak eldöntését, hogy az érintett [az utóbbi] helyzetével összehasonlítható helyzetben van-e". (Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 69. pont; Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 44. pont; valamint Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 34. pont).
Lásd e tekintetben: Tobler, C., „The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach"., in *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, 443–469. o.: „recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), *which is rather confusing*" (464. o.) (kiemelés tőlem).
Rámutatok ugyanakkor, hogy az érintett ítéletekben az indokolás ezen eleme *megelőzi* a „feladatok különös jellegére" vonatkozó, a jelen indítvány 53. pontjában idézett indokolási elemet, amely szerint a „feladatokat" annak eldöntése érdekében veszik figyelembe, hogy igazolt-e az egyenlőtlen bánásmód. Következésképpen az indokolásnak a „feladatok különös jellegére" vonatkozó elemét álláspontom szerint úgy kell értelmezni, mint a „feladatok jellegére" vonatkozó indokolási elem pontosítását.

52 — Cosmas főtanácsnok egyébként felhívta a Bíróság figyelmét e pontra az Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben, amely az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozott. A munka jellege és a munkafeltételek nem „használhatók fel kétszer", vagyis azokra csak akkor lehet egyszerre támaszkodni a munkák összehasonlítása, illetve az egyenlőtlen bánásmód igazolása érdekében, ha e két felhasználás szempontjából eltérően vannak meghatározva. A főtanácsnok szerint „ahhoz, hogy a szakképesítés szempontjának kettős felhasználása lehetséges legyen, úgy kell tekinteni, hogy e szempont tartalma nem azonos a két felhasználás során". Abban az ügyben ugyanazt a tevékenységet (a pszichoterápiát) orvosok és diplomás pszichológusok is folytatták (az utóbbiak tehát nem voltak orvosok). A főtanácsnok azt javasolta, hogy a szakképesítést vegyék figyelembe mind annak eldöntése érdekében, hogy a helyzetek összehasonlíthatóak-e, mind pedig adott esetben annak vizsgálata céljából, hogy az eltérő bánásmód igazolt-e. Azt javasolta tehát, hogy a szakképesítés szempontjának eltérő tartalmat tulajdonítsanak e két helyzetben: álláspontja szerint a helyzetek összehasonlíthatósága csak akkor zárható ki, ha a szakképesítés „alapvetően eltérő", míg az igazolás elfogadható, ha a szakképesítés pusztán „különböző" (Cosmas főtanácsnok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyre vonatkozó indítványa, C-309/97, EU:C:1999:8, 33. pont).
A Bíróság nem fogadja el a főtanácsnok által javasolt megkülönböztetést: úgy tekinti, hogy a helyzetek nem összehasonlíthatóak, és így nem dönt az igazolásról és annak szempontjairól (Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ítélet, C-309/97, EU:C:1999:241, 20. pont). A Bíróság e tekintetben nem nyilatkozott egyértelműbben a Royal Copenhagen ítéletben (C-400/93, EU:C:1995:155, 42. pont) és a JämO-ítéletben (C-236/98, EU:C:2000:173, 48. és 52. pont) sem.

53 — Lásd a jelen indítvány 86. pontját.

54 — Rámutatok, hogy a „feladatok különös jellegének" nem a helyzetek összehasonlíthatóságának, hanem az eltérő bánásmód igazolhatóságának ellenőrzése érdekében történő figyelembevétele azzal a következménnyel járhat, hogy enyhítik a határozott időre alkalmazott munkavállalóra háruló bizonyítási terhet, ami álláspontom szerint megfelel a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 1. szakasza a) pontjában szereplő célnak.
Vitathatatlan, hogy e keretmegállapodás nem mond semmit a bizonyítási teher eloszlásáról, és az arra vonatkozó ítélkezési gyakorlat sem tartalmaz semmilyen pontosítást.
Úgy vélem ugyanakkor, hogy az a határozott időre alkalmazott munkavállaló, aki úgy véli, hogy vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaznak, nehézségekkel szembesülhet annak bizonyítása során, hogy pontosan ugyanazokat a feladatokat végzi, mint az a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, aki rendelkezik az előbbitől megtagadott előnnyel, különösen abban az esetben, ha másik vállalkozásnál dolgozik. Következésképpen annak előírása, hogy ne azt bizonyítsa, hogy ugyanolyan vagy hasonló munkát végez, hanem azt, hogy pontosan ugyanazokat a feladatokat látja el, a gyakorlatban nehézzé teheti számára, hogy az említett keretmegállapodás 4. szakasza által biztosított védelemre hivatkozzon.

56. Álláspontom szerint tehát a kérdést előterjesztő bíróság számára jelezni kell, hogy figyelemmel a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás céljaira, az ugyanolyan vagy hasonló munkának e keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalmát nem lehet megszorítóan értelmezni. Az érintett munkavállalók által végzett feladatok különös jellegét tehát nem lehet figyelembe venni annak eldöntése érdekében, hogy azok ugyanolyan vagy hasonló munkát végeznek-e. Ezzel szemben figyelembe lehet venni annak megállapítása érdekében, hogy az egyenlőtlen bánásmódot az említett keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett „objektív okok" igazolják-e. Ehhez hasonlóan, egy második – a közös tevékenységtől eltérő – tevékenység tényleges végzése, vagy pusztán annak lehetősége alapján nem lehet megállapítani az ugyanolyan vagy hasonló munka hiányát, amennyiben e második tevékenység csak kiegészítő jellegű, vagyis az érintett munkavállaló arra kevesebb időt fordít, mint a közös tevékenységre.

57. Ami a szakképzést illeti, álláspontom szerint az a munka jellegéhez képest a helyzetek összehasonlíthatóságának megállapítása során csak másodlagos jelentőséggel bírhat. Számomra ugyanis vitathatónak tűnik annak megállapítása, ha a Bíróság által az Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ítéletben kimondottakhoz hasonlóan egy orvos és egy pszichológus egyedül amiatt nincsen összehasonlítható helyzetben, hogy különböző diplomákkal rendelkeznek, amennyiben pontosan ugyanazt a munkát végzik.[55] Ez arra az előfeltevésre vezethető vissza, hogy munkájuk valójában azért különböző, mivel eltérő szakképesítésük van: nem azért, mert annak tárgya eltér (a végzett tevékenység azonos: a pszichoterápia), hanem mert azt eltérő módon látják el. Márpedig az, ha annak eldöntése érdekében, hogy a munka ugyanolyan vagy hasonló jellegű-e, nem csupán a munka tárgyát, hanem elvégzésének módját is figyelembe vesszük, számomra úgy tűnik, hogy nem felel meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás céljának, amely a 4. szakasza 1. pontjának kiterjesztő értelmezését igényli.

58. A jelen ügyben a felperes úgy véli, hogy vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak minden olyan köztisztviselőhöz képest, aki részesül a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatásban, amelyből őt kizárták, vagyis a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkhöz, a határozott időre kinevezett köztisztviselőkhöz és a szerződéses alkalmazottakhoz képest.

59. Márpedig a felperes nem tekinthető úgy, mint aki összehasonlítható helyzetben van minden közszolgálati alkalmazottal szemben, azok tevékenységére tekintet nélkül: helyzete csak azon közszolgálati alkalmazottakkal hasonlítható össze, akik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának értelmében „ugyanolyan vagy hasonló" munkát végeznek.

60. E tekintetben a spanyol kormány előadja, hogy a kisegítő alkalmazottak nem végeznek ugyanolyan vagy hasonló munkát, mint a többi közszolgálati alkalmazott, mivel munkájuk sajátos, bizalmi és különleges tanácsadási feladatokat látnak el.

61. Ennek az érvnek álláspontom szerint nem lehet helyt adni.

62. Az igaz, hogy a LEBEP 12. cikkének (1) bekezdése értelmében a kisegítő alkalmazottak „*kizárólag* bizalmi és különleges tanácsadási jellegűnek minősülő feladatokat" látnak el.[56] Az is igaz, hogy e törvény 9. cikkének (2) bekezdése szerint a kisegítő alkalmazottak végeznek olyan feladatokat, „amelyek a közhatalom gyakorlásában, vagy az állam és a közigazgatási szervek közérdekeinek védelmében való közvetlen vagy közvetett részvételt jelentik". A Tribunal Supremo 2005. március 17-i

55 — Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ítélet (C-309/97, EU:C:1999:241, 20. pont): „az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy bár a pszichoterapeutaként alkalmazott pszichológusok és orvosok […] láthatóan ugyanolyan tevékenységet folytatnak, betegeik kezelése érdekében igen különböző tárgyakban szerzett ismereteket és képességeket használnak fel, amelyek egyfelől a pszichológiai tanulmányokon, másfelől pedig az orvostudományi tanulmányokon alapulnak". Lásd még Cosmas főtanácsnok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyre vonatkozó indítványát (C-309/97, EU:C:1999:8, 35. pont): „még ha tárgya vonatkozásában látszólag ugyanazt a tevékenységet is folytatják, vagyis s pszichoterápiát, alapvetően eltérő ismeretekkel, tapasztalattal, és ebből kifolyóan alapvetően eltérő képességekkel rendelkeznek, amely körülmény lényeges hatással van a végzett munkára."

56 — Kiemelés tőlem.

ítéletében rámutatott, hogy „[a] kisegítő személyzet számára tiltott terület a közigazgatás rendes feladataiban – akár az állampolgárokkal szembeni közszolgálati és biztonsági külső feladatokban, akár tisztán a közigazgatási szervezeti belső feladatokban – megjelenő szakmai együttműködési tevékenységekben való részvétel”. [57]

63. Ugyanakkor nem igazán értem, hogy a bizalom mennyiben jellemzi a felperes munkáját a többi köztisztviselőhöz képest: a közvetlen felettes bizalma vitathatatlanul szükséges a többi közszolgálati alkalmazott által végzett egyes feladatok ellátásához. [58] Másrészt, bár a kisegítő alkalmazottak a Tribunal Supremo előző pontban idézett megfogalmazása szerint nem a közigazgatás rendes feladatait végzik, viszont a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők elláthatnak a rendesen a kisegítő alkalmazottak munkakörébe tartozó bizalmi és különleges tanácsadási jellegűnek minősülő feladatokat. A 2012. évi költségvetési törvény 26. cikkének (4) bekezdése ugyanis a 2014. évi költségvetési törvényről szóló 22/2013. sz. törvény 24. cikkének (2) bekezdéséhez hasonlóan utal azokra a „határozatlan időre kinevezett [köztisztviselőkre, legyenek], aktív szolgálatban állók vagy különleges megbízatással rendelkezők, akik kisegítő alkalmazottak számára fenntartott álláshelyeket töltenek be”.

64. Nem lehet tehát kizárólag a spanyol jogszabály alapján kizárni, hogy a kisegítő alkalmazottak egyes köztisztviselőkhöz képest ugyanolyan vagy azonos munkát végeznek. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát meg kell vizsgálni, hogy a felperes által ténylegesen végzett munka, az irodai munkák ugyanolyan vagy azonos munkát jelentenek-e az egyes határozatlan időre kinevezett köztisztviselők által végzett munkához képest.

65. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy a felperes a Consejo de Estado második tanácsa elnöki posztját ellátó állandó tanácsos titkárságvezetője.

66. A Consejo de Estado második tanácsának szervezetében találhatók további titkárok is: mivel a felperes a második tanács „titkárságának vezetője”, ez azt jelenti, hogy ott több titkár van. Bizonyosan dolgoznak további titkárok a Consejo de Estado egyéb tanácsaiban is. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát azt kell megvizsgálnia, hogy ezeket a felperessel ellentétben határozatlan időtartamú munkaszerződéssel foglalkoztatják-e. Ha ez a helyzet, akkor munkájukat álláspontom szerint a felperes munkájához képest ugyanolyan vagy hasonló munkának kell tekinteni.

67. Lehetséges, hogy vannak különbségek a felperes, mint titkárságvezető által végzett feladatok és az egyszerű, titkárságot nem vezető titkárok feladatai között. A felperes feladatai közé tartozhat például, hogy nyilvántartsa a második tanács elnökének hivatali elfoglaltságait, valamint, hogy tartsa a kapcsolatot a Consejo de Estado más tanácsaival; ilyen feladatokat az egyszerű titkárok nem látnak el. Ugyanakkor úgy tűnik számomra, hogy a titkárságvezető és az egyszerű titkárok által végzett feladatok közötti ilyen különbségeket nem annak eldöntésénél kell figyelembe venni, hogy ugyanolyan vagy hasonló munkát látnak-e el, és így helyzetük összehasonlítható-e, hanem annak meghatározásánál, hogy az eltérő bánásmód igazolható-e.

68. Nem lehet ugyanakkor kizárni, hogy a Consejo de Estado valamennyi titkárát, függetlenül attól, hogy titkárságot vezetnek-e vagy sem, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatják. Ha ez a helyzet, akkor álláspontom szerint ebből nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a felperes nem hivatkozhat a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára. E keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának második mondata ugyanis azt mondja ki, hogy „ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik”. A Consejo de Estado álláspontom szerint a közszférában vállalkozásnak vagy

57 — A Tribunal Supremo 2005. március 17-i ítélete, közigazgatási perek kamarája, hetedik tanács, 4245/1999. sz. kereset (ROJ STS 1711/2005).

58 — A felperes azt állítja, hogy titkárként nem végez „különleges tanácsadási” feladatokat.

szervnek felel meg. Milyen körben keresendő az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ha nincs ilyen a Consejo de Estado szervezetében: egyéb spanyol tanácsadó szervek titkárairól, a spanyol bíróságok titkárairól, vagy a spanyol közigazgatás titkárairól van szó, függetlenül attól, hogy bírósági szervnél dolgoznak-e?

b) A referenciakörről, abban az esetben, ha ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló

69. A Valenza-ítéletben, a Bertazzi-végzésben és a Nierodzik-ítéletben a Bíróság összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalónak minősítette az ugyanazon állami szabályozó hatóságnál (az olasz versenyhatóságnál és az olasz villamosenergia- és gázügyi hatóságnál),[59] vagy az ugyanazon közkórháznál[60] dolgozó személyeket. Noha a Bíróság nem indokolta e döntéseket, mégis úgy vélem, hogy az azonos szabályozó hatóság, illetve ugyanazon kórház tekinthető a közszférában a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának első mondatában hivatkozott ugyanazon vállalkozás vagy szerv megfelelőjének.

70. Ugyanakkor a Montoya Medina végzésben és a Lorenzo Martínez végzésben, valamint a Rosado Santana ítéletben a Bíróság összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalóként az alicantei egyetem határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegéde esetében az „[ugyanazon] autonóm közösség egyetemi oktatói közé tartozó határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédeket”.[61] Kasztília-León autonóm közösség egyik közoktatási központjában dolgozó nem egyetemi tanár esetében a Bíróság összehasonlítható munkavállalóknak minősítette az „[ugyanazon] autonóm közösség nem egyetemi oktató közé tartozó” határozatlan időre kinevezett közszolgálati alkalmazottakat.[62] Andalúzia autonóm közösség határozott időre kinevezett köztisztviselője esetében a Bíróság összehasonlítható munkavállalóknak minősítette az ugyanazon autonóm közösség ugyanabba a kategóriába tartozó, határozatlan időre kinevezett közszolgálati alkalmazottait.[63] Noha a Bíróság itt sem indokolja döntéseit, véleményem szerint e munkavállalók nem tekinthetők úgy, mint amelyek ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél, vagy annak közszférabeli megfelelőjénél dolgoznak: ha ez lett volna a Bíróság szándéka, akkor ugyanazon egyetem vagy ugyanazon oktatási központ munkavállalóit jelölte volna meg.

71. Megjegyzem ezzel szemben, hogy az előző pontban hivatkozott ügyekben az érintett munkavállalók munkafeltételeit ugyanazon jogszabály, vagy ugyanazon jogalkotó által kiadott jogszabály szabályozta. Valencia autonóm közösség határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédeinek és határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező, doktori fokozatot szerzett tanársegédeinek munkafeltételeit ezen autonóm közösség ugyanazon kormányrendelete határozta meg.[64] Kasztília-León autonóm közösség határozott és határozatlan időre kinevezett tisztviselőinek juttatásait ugyanaz a spanyol törvény (a jelen ügyben is szereplő LEBEP), valamint az autonóm közösség ugyanazon éves rendelete szabályozta;[65] Andalúzia autonóm közösség ideiglenes és a hivatásos köztisztviselői szolgálati idejének számítását pedig, bár két jogszabály szabályozta, de azt a spanyol jogalkotó állapította meg.[66] Következésképpen ezekben az ügyekben a Bíróság álláspontom

59 — Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 33. pont).

60 — Nierodzik-ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. pont).

61 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 39. pont).

62 — Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 46. pont).

63 — Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 67. és 83. pont).

64 — Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 13. pont).

65 — Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 10–17. pont).

66 — Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 10–12. pont).

szerint úgy kívánta meghatározni a referenciakört, hogy az azokra a munkavállalókra terjed ki, akiknek munkafeltételeit ugyanaz a jogszabály, vagy ugyanazon jogalkotó által kiadott jogszabály szabályozza, mint a magát hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő határozott időre alkalmazott munkavállaló munkafeltételeit.

72. A referenciakör e meghatározását a Bíróság által a Lawrence-ítéletben követetthez hasonló okfejtés indokolhatja. Ebben az ítéletben a Bíróság azt mondta ki, hogy az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdését csak az ugyanazon munkáltatónál dolgozó személyekre lehet alkalmazni. Ha ugyanis az érintett munkavállalókat eltérő munkáltató alkalmazza, a juttatások eltérései nem tekintették egyetlen forrásból eredőnek: következésképpen hiányzik az egyenlőtlenségért felelős jogalany, amely helyre tudná állítani az egyenlő bánásmódot.[67] Márpedig a fenti 70. pontban hivatkozott ügyekben a munkafeltételek ugyanazon forrásból eredőnek tekinthetők, legyen az az érintett autonóm közösség kormánya vagy a spanyol jogalkotó. A Bíróság végül a Lawrence-ítéletben rámutat, hogy a juttatások eltérései három esetben tekinthetők egyetlen forrásból eredőnek: amennyiben azok „közvetlen forrását *jogszabályi rendelkezések* vagy kollektív szerződések jelentik, valamint abban az esetben, ha a munkát ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél végzik, legyen az magán- vagy állami jellegű”.[68] a jogalkotó tehát a Bíróság szerint olyan egyetlen forrásnak tekinthető, amely alapján összehasonlíthatók azok a munkavállalók, akik tekintetében a juttatások feltételeit a jogalkotó meghatározta.

73. A referenciakör e meghatározását megalapozza a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának második mondata is. Ez azt írja elő, hogy az ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél dolgozó összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló hiányában az összehasonlítást a nemzeti törvényekre történő hivatkozással végzik. Márpedig, ha azon munkavállalók tekintendők összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak, akiknek munkafeltételeit ugyanaz a törvény határozza meg, mint az érintett határozott időre alkalmazott munkavállaló munkafeltételeit, akkor a referenciakör ugyancsak a nemzeti törvényekre „történő hivatkozással” kerül meghatározásra.

74. Következésképpen úgy vélem, hogy amennyiben „ugyanazon vállalkozásnál” nem azonosítható összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, akkor azt azon munkavállalók között kell keresni, akiknek munkafeltételei ugyanazon forrásból eredőnek kell tekinteni tulajdoníthatók. E megoldás a közszférában, ahol a munkafeltételeket a hatóság határozza meg,[69] lehetővé teszi a referenciakör kiterjesztő értelmű meghatározásának alkalmazását, ami megfelel a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás céljainak. A Bíróság által a fenti 70. pontban hivatkozott ügyekben követett megközelítés kapcsán csak egy fenntartást teszek: úgy tűnik számomra, hogy e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontja szövegének tiszteletben tartása érdekében meg kell vizsgálni, hogy van-e összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló „ugyanannál a vállalkozásnál”, vagyis a közszférában ugyanannál a hatóságnál, közigazgatási szervnél vagy szolgálatnál, mielőtt megkezdhető lenne az ilyen munkavállaló keresése azok között, akinek munkafeltételei ugyanazon forrásból eredőnek tekinthetők.

67 — Lawrence és társai ítélet (C-320/00, EU:C:2002:498, 18. pont). Lásd még: Allonby-ítélet (C-256/01, EU:C:2004:18, 46. pont).

68 — Lawrence és társai ítélet (C-320/00, EU:C:2002:498, 17. pont). Kiemelés tőlem.

69 — E tekintetben rámutatok, hogy a referenciakör azon meghatározása, amely szerint az azokból a munkavállalókból áll, akiknek munkafeltételei egyetlen forrásból eredőnek tekinthetők, a magánszférára alkalmazva korlátozott kört eredményezhet. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja ekképpen azt mondja ki, hogy ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél dolgozó összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló hiányában az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre történő hivatkozással végzik: amennyiben az irányadó kollektív szerződés vállalati kollektív szerződés, akkor a referenciakör az érintett vállalkozás munkavállalóira korlátozódik. Ezenfelül, a referenciakörnek a munkafeltételek „forrásán” alapuló meghatározása azt eredményezheti, hogy ugyanazon munka (titkár) vonatkozásában szűkebb kört állapítanak meg a magánszférában (a magánszférában határozott időre alkalmazott titkár esetében ugyanazon vállalkozás határozatlan időre alkalmazott titkárai, amennyiben az irányadó kollektív szerződés vállalati kollektív szerződés), mint a közszféra munkavállalói esetében (a közszférában határozott időre alkalmazott titkár esetében a közigazgatás egészében határozatlan időre alkalmazott titkárok). Ugyanakkor e következmények véleményem szerint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontja második mondatának szövegéből fakadnak. Ez ugyanis „z irányadó kollektív szerződésre történő hivatkozással vagy a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzett összehasonlítást ír elő: a tagállamokra hagyja tehát, hogy szabadon határozzák meg a referenciakört.

75. A jelen ügyben tehát először a Consejo de Estado szervezetében kell keresni az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalót. Amennyiben a Consejo de Estado szervezetében nincs ilyen, az azon munkavállalók között keresendő, akiknek munkafeltételeit a LEBEP (ez határozza meg a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők juttatásait és rögzíti, hogy a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkre vonatkozó szabályozás főszabály szerint alkalmazandó a kisegítő alkalmazottakra) és a költségvetési törvények (ezek határozzák meg a kisegítő alkalmazottak illetményét és zárják ki a jogvita tárgyát képező, a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatást) szabályozzák: a kisegítő alkalmazottak és a köztisztviselők illetményére vonatkozó feltételek forrása azonos, azaz spanyol jogalkotó. Úgy tűnik számomra, hogy amennyiben a Consejo de Estado szervezetében nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, akkor először az egyéb spanyol tanácsadó szervek és a spanyol bíróságok titkárai között kell ilyet keresni. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja ugyanis azt követeli meg, hogy az ilyen munkavállalót ugyanannál a vállalkozásnál vagy szervnél kell keresni, vagyis a lehető legszűkebb körben, mielőtt kitágítanák a referenciakört. Következésképpen az, hogy a munkavállalót először az egyéb spanyol tanácsadó szervek és a spanyol bíróságok szervezetében kell keresni, mielőtt a keresés kiterjesztésre kerülne adott esetben az egyéb közigazgatási szervek köztisztviselőire, véleményem szerint megfelel e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontja szellemének.

76. Miután megjelöltem, hogy a felperes helyzetét mely határozott időre alkalmazott munkavállalókkal kell összehasonlíthatónak tekinteni és milyen feltételek mellett, az alábbiakban megvizsgálom, hogy a felperessel szemben kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaznak-e.

2. Az eltérő bánásmódról

77. Az alapeljárás a LEBEP 23. cikkében előírt, a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatás nyújtására vonatkozik.

78. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a munkafeltételek szempontjából. Márpedig a Bíróság kimondta, hogy a szolgálati idő után járó juttatás az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételnek” minősül.[70] A Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítéletben a Bíróságnak többek között az alapeljárásban szereplő, a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatást kellett megvizsgálnia (még ha ebben az ítéletben a felperesek határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak is voltak, míg M. J. Regojo Dans kisegítő alkalmazott volt).[71]

79. A LEBEP 23. cikkének b) pontja azt mondja ki, hogy a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők jogosultak a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatásokra, és meghatározza, hogy ezek valamennyi alcsoport, vagy ha nincs ilyen, szakmai besorolási csoport tekintetében meghatározott összegűek, és a szolgálatban eltöltött minden egyes hároméves időszakonként járnak. A LEBEP 25. cikkének (1) bekezdése szerint a határozott időre kinevezett köztisztviselők részesülnek a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatásokban. Ezzel szemben a 2012. évi költségvetési törvény 26. cikkének a kisegítő alkalmazottak illetményéről szóló (4) bekezdése nem említi a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatást: ezen alkalmazottak tehát nem részesülnek ilyenben, ahogy azt végül a kérdést előterjesztő bíróság kifejti.

70 — Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 47–48. pont); Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 50. pont); Montoya Medina végzés (C-273/10, EU:C:2011:167, 32. pont); valamint Lorenzo Martínez végzés (C-556/11, EU:C:2012:67, 37. pont).

71 — Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 20. pont).

80. Eltér tehát a kisegítő alkalmazottak – akik, ahogy láttuk, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja értelmében vett, a jogvita tárgyát képező juttatásban nem részesülő „határozott időre alkalmazott munkavállalók” – és az abban részesülő, vitán felül határozatlan időre alkalmazott munkavállalónak minősülő határozatlan időre kinevezett köztisztviselők tekintetében alkalmazott bánásmód.

81. Ezzel szemben a jogvita tárgyát képező juttatásban részesülő, határozott időre kinevezett köztisztviselőket határozott időre nevezik ki.[72] A kisegítő alkalmazottak és a határozott időre kinevezett köztisztviselők tekintetében alkalmazott eltérő bánásmód tehát nem tartozik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának hatálya alá, amely szerint a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható *határozatlan időre* alkalmazott munkavállalók.[73]

82. Ehhez hasonlóan, a szerződéses alkalmazottak esetében is csak a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők tekintetében állhat fenn eltérő bánásmód (a LEBEP 8. cikke (2) bekezdésének c) pontja ugyanis azt írja elő, hogy a szerződéses alkalmazottak szerződései határozatlan vagy határozott időre szólnak), amennyiben azok részesülnek a jogvita tárgyát képező juttatásban.

83. Az eltérő bánásmód fennállásának vizsgálatát követően a továbbiakban annak igazolásával foglalkozom.

72 — A Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítéletben (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819) a Bíróság úgy döntött, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás alkalmazandó a spanyol határozott időre kinevezett köztisztviselőkre (akiknek munkafeltételeit a jelen ügyhöz hasonlóan a LEBEP szabályozta).

73 — Hangsúlyozom, hogy a Bíróság által a jelen ügyben elbírálandó helyzet eltér a Rivas Montes végzés (Rivas Montes végzés, C-178/12, EU:C:2013:150) alapjául szolgáló helyzettől.
E végzésben a Bíróságnak azt a spanyol rendelkezést kellett megvizsgálnia, amely a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők tekintetében a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatás számításánál előírta minden korábbi szolgálati idő figyelembevételét, függetlenül attól, hogy mely közigazgatási szervnél került sor ezek teljesítésére. Ugyanezen rendelkezés a szerződéses alkalmazottak vonatkozásában ezzel szemben azt írta elő, hogy csak az ugyanazon közigazgatási szervnél töltött szolgálati időt kell figyelembe venni. A Bíróság azt állapította meg, hogy nincs hatásköre arra, hogy elbírálja azt, hogy e spanyol rendelkezés megfelel-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának. Rámutatott, hogy a szerződéses alkalmazottakat vagy határozott időre, vagy határozatlan időre veszik fel, valamint hogy minden szerződéses alkalmazott tekintetében azonos bánásmódot tanúsítanak (csak az ugyanazon közigazgatási szervnél töltött szolgálati időt veszik figyelembe). A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy az állítólagos eltérő bánásmód alapját nem a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartama jelenti, hanem annak jogi jellege (jogszabályi vagy szerződéses jellege: lásd a 44–48. pontot). Az ilyen eltérő bánásmód tehát nem tartozott az uniós jog hatálya alá.
Márpedig a Rivas Montes végzés esetében, amikor egy határozott idejű szerződéssel rendelkező szerződéses alkalmazott hivatkozott az említett 4. szakaszra, nem minden szerződéses alkalmazott rendelkezett határozott idejű szerződéssel: egyesek szerződése határozatlan idejű volt, ugyanakkor mindannyiukkal szemben azonos bánásmódot alkalmaztak. Ezzel szemben a jelen ügyben, ahogy a kisegítő alkalmazottak egyike hivatkozik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára, valamennyi kisegítő alkalmazott szerződése határozott idejű: és valamennyiükkel szemben ugyanolyan bánásmódot alkalmaznak (egyikük sem jogosult a jogvita tárgyát képező juttatásra).
Mindenesetre álláspontom szerint vitatható a Bíróság által a Rivas Montes végzésben hozott döntés. Mivel ugyanis a felperest határozott időre alkalmazták, és egyes határozatlan időre felvett munkavállalók (a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők) részesültek az előbbitől megtagadott előnyben, álláspontom szerint helyesebb lett volna úgy tekinteni, hogy megvalósult a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza által tiltott egyenlőtlen bánásmód. A Bírósághoz hasonlóan e 4. szakasz alkalmazásának elutasítása R. Rivas Montes esetében azt a követelményt eredményezi, hogy *valamennyi* összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló (a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők és a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező szerződéses alkalmazottak), nem pedig csak *egyes* összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók (a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők) részére biztosítsák azt az előnyt, amelyet megtagadnak attól a határozott időre alkalmazott munkavállalótól, aki úgy ítéli meg, hogy vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak. Véleményem szerint itt e 4. szakasz megszorító értelmezéséről van szó, noha e keretmegállapodás céljai és annak hatékony érvényesülése ugyanezen szakasz kiterjesztő értelmezését követelik meg.
Végül rámutatok, hogy a Vino-végzésben, amelyre a Bíróság a Rivas Montes végzésben támaszkodik, egyik határozatlan időre alkalmazott munkavállaló sem részesülhetett a felperes által követelt előnyben, mivel ez az előny abban állt, hogy a határozott időre szóló munkaszerződésben kötelezően feltüntették azt az indokot, amely miatt a szerződést határozott időre kötötték (a megjelölés elmulasztása a munkaszerződés határozatlan idejűre átminősítését vonta maga után). Egyes határozott időre alkalmazott munkavállalók (az olasz posta azon, a felpereshez hasonló munkavállalói, akik esetében egy jogszabály lehetővé tette, hogy a szerződés ne jelölje meg a határozott időre való megkötés okát) és más határozott időre alkalmazott munkavállalók (az általános jog rendelkezései alá tartozó munkavállalók, vagyis akinek esetében a szerződésnek meg kellett jelölnie a határozott időre való megkötés okát) között alkalmazott eltérő bánásmódról volt tehát szó. Lásd: Vino-végzés (C-20/10, EU:C:2010:677, 15., 16. és 57. pont).

C – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről

84. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a kisegítő alkalmazottak kinevezésére és jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályrendszer olyan, a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett objektív okot jelent-e, amely igazolhatja az egyenlőtlen bánásmódot.

85. Az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja azt mondja ki, hogy a munkafeltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.

86. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az „objektív okok” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé az eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot általános és absztrakt nemzeti norma, például törvény vagy kollektív szerződés írja elő. Az eltérő bánásmódot a szóban forgó munkafeltételre a hátterét képező egyedi körülmények között jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők meglétének kell igazolnia objektív és átlátható kritériumok alapján. Ezenkívül meg kell felelnie az arányosság elvének, vagyis valós igényeknek kell megfelelnie, alkalmasnak kell lennie a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükségesnek kell lennie”. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett „objektív okok” közé tartozhat többek között „azon feladatok különös [jellege], amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték”, valamint „a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai [cél]”.[74]

87. A kisegítő alkalmazottak kinevezésének és jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályrendszer nem minősülhet a keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett „objektív oknak”. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az 1999/70 irányelv és e keretmegállapodás céljait lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolásához, továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára hátrányos helyzet állandósulását eredményezné.[75]

88. A személyzet hűségének a jogvita tárgyát képező juttatás révén történő megjutalmazásának célja ezzel szemben, ahogy azt a spanyol kormány előadja, álláspontom szerint olyan szociálpolitikai célt jelent, amely alkalmas az egyenlőtlen bánásmód igazolására. Ugyanakkor az is szükséges, hogy a nemzeti intézkedés alkalmas legyen az ilyen cél elérésére és arányos legyen. Márpedig emlékeztetek arra, hogy a spanyol közigazgatásban 31 és fél év tartamú szolgálati jogviszonnyal rendelkező felperes soha nem részesült a jogvita tárgyát képező juttatásban. Kétlem tehát, hogy az intézkedés arányos lenne.

89. A feladatok különös jellege, mint látható volt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett „objektív okot” jelent. A kérdést előterjesztő bíróságnak kell eldöntenie, hogy a felperes által végzett feladatok igazolhatják-e a jogvita tárgyát képező juttatás megtagadását. Ugyanakkor hangsúlyozom, hogy bár a felperes feladatai eltérnek más titkárok feladataitól, ennek oka az, hogy személyzeti és irányítási feladatai folytán olyan jogosultságai vannak, amelyekkel más titkárok nem rendelkeznek. Márpedig nehezen látom be, hogy a kiegészítő feladatok ellátása miként igazolhatná az illetménykiegészítés megtagadását.

74 — Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 50–51. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 39–40. pont).

75 — Valenza és társai ítélet (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52. pont); Bertazzi és társai végzés (C-393/11, EU:C:2013:143, 41. pont).

IV – **Végkövetkeztetések**

90. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Tribunal Supremo által előterjesztett kérdésekre az alábbi választ adja:

1) Az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontját, valamint 3. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a tagállamok feladata a munkaszerződés vagy munkaviszony meghatározása. A kérdést előterjesztő bíróságnak ugyanakkor meg kell győződnie arról, hogy ezek körének meghatározása nem vezet a kisegítő alkalmazottak csoportjának a keretmegállapodás által nyújtott védelemből való önkényes kizárásához. A kisegítő alkalmazottaknak ugyanis ilyen védelmet kell biztosítani, mivel a közigazgatáshoz fűződő jogviszonyuk jellege lényegesen nem tér el attól, amely munkáltatóikat a spanyol jog szerint a munkavállalók kategóriájába tartozó személyekhez fűzi.

2) A keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a munkaviszony megszűnését meghatározó objektív feltételnek minősül a jogviszonynak a közvetlen felettes jogviszonyának megszüntetéséből következő automatikus megszűnése, még akkor is, ha a munkaviszony pusztán a közvetlen felettes határozata alapján is megszűnhet.

3) Annak értékelése érdekében, hogy a munkavállalók a keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja értelmében vett „ugyanolyan vagy hasonló” munkát végeznek-e, azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e munkavállalókat összehasonlítható helyzetben lévőknek lehet-e tekinteni. Az „ugyanolyan vagy hasonló” munka fogalma a keretmegállapodás céljaira figyelemmel nem értelmezhető megszorítóan. Annak eldöntése érdekében tehát, hogy a munkavállalók „ugyanolyan vagy hasonló” munkát végeznek-e, nem lehet figyelembe venni azon feladatok különös jellegét vagy sajátos jellemzőit, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték. Ehhez hasonlóan nem vehető figyelembe egy második, a közös tevékenységtől eltérő tevékenység tényleges végzése, vagy pusztán annak lehetősége, amennyiben e második tevékenység a közös tevékenységhez képest csak kiegészítő jellegű.

4) A keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy amennyiben ugyanannál a hatóságnál, vagy a közigazgatási szerv ugyanazon szervezeti egységénél nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, akkor ezt azon határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között kell keresni, akinek munkafeltételeit ugyanaz a jogalkotó határozta meg, és akik ugyanolyan vagy hasonló munkát végeznek.

5) A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a szolgálati idő alapján háromévenként járó juttatás az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” körébe tartozik.

6) A kisegítő alkalmazottak kinevezésére és jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályrendszer nem minősülhet a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett objektív oknak. A közigazgatás személyzete hűségének megjutalmazására irányuló cél ezzel szemben ilyen objektív oknak minősül. Az ugyanakkor, hogy megtagadják a közigazgatásban több mint harminc év szolgálati idővel rendelkező tisztviselőtől a szolgálati idő alapján járó juttatást, nem minősíthető alkalmasnak e cél elérésére. Azon feladatok különös jellege vagy sajátos jellemzői, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett „objektív oknak” minősül. A határozott időre alkalmazott munkavállaló részéről olyan jogosultságok gyakorlása, amelyekkel az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló nem rendelkezik, mindazonáltal nem igazolhatja az előbbivel szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmódot.