A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2020. március 19.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Az »egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok« fogalma – A határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval ideiglenesen betöltött állás végleges betöltésére előírt törvényes határidő munkáltató általi elmulasztása – A munkaviszony évről évre történő hallgatólagos meghosszabbítása – Ugyanazon állásnak határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval történő két, egymást követő betöltése – Az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat igazoló »objektív okok« fogalma – A nemzeti szabályozás által előírt alkalmazási okok tiszteletben tartása – Az azt kimutató konkrét vizsgálat, hogy a határozott időre szóló munkaviszonyok egymást követő megújítása a munkáltató állandó és tartós munkaerőigényének kielégítésére irányul – Az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából adódó visszaélések megelőzésére, vagy adott esetben, szankcionálására irányuló intézkedések – Azon állások végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások, amelyeken ideiglenesen határozott időre foglalkoztatott munkavállalókat alkalmaznak – A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók jogállásának »határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó« munkavállalókká történő átminősítése – A visszaélésszerű elbocsátás esetén járó kártérítéssel egyenértékű kártérítésnek a munkavállaló részére történő megállapítása – A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás annak ellenére történő alkalmazhatósága, hogy a munkavállaló hozzájárult a határozott időre szóló szerződések egymást követő meghosszabbításához – Az 5. szakasz 1. pontja – A nemzeti bíróságokat terhelő, ezzel összhangban nem álló nemzeti szabályozás figyelmen kívül hagyására vonatkozó kötelezettség hiánya”

A C-103/18. és C-429/18. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (madridi 8. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) és a Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság) a Bírósághoz 2018. február 13-án és június 28-án érkezett, 2018. január 30-i és június 8-i határozatával terjesztett elő a

Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18),

Berta Fernández Álvarez és társai (C-429/18)

és

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

között folyamatban lévő eljárásokban,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök (előadó), P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. május 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– D. Sánchez Ruiz képviseletében J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas procurador de los Tribunales és F. J. Araúz de Robles Dávila abogado,

– B. Fernández Álvarez és társai képviseletében F. J. Araúz de Robles Dávila abogado,

– a Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) képviseletében L. J. García Redondo és A. Serrano Patiño letrados,

– a spanyol kormány képviseletében kezdetben: S. Jiménez García és A. Gavela Llopis, később: S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,

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

a főtanácsnok indítványának a 2019. október 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) 2. cikkének első bekezdése, valamint az ezen irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmeket a Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) (madridi autonóm közösség (közegészségügyi rendszer), Spanyolország, a továbbiakban: madridi autonóm közösség) által foglalkoztatott munkavállalók, vagyis a C-103/18. sz. ügyben Domingo Sanchéz Ruiz, a C-429/18. sz. ügyben Berta Fernández Álvarez és négy további női munkavállaló (a továbbiakban: Fernández Álvarez és társai) és a madridi autonóm közösség között e személyeknek olyan, határozatlan időre kinevezett közalkalmazottként, másodlagosan pedig e közalkalmazottakkal összehasonlítható helyzetben lévő olyan közszolgálati alkalmazottként történő elismerése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, akikre az állandóság és az elmozdíthatatlanság elve alkalmazandó.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy: „[a] keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában […] ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással”.

4 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében ezen irányelv célja „[a] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást általános iparági szervezetek [az Európai Szakszervezeti Szövetség] (ESZSZ) [az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége] (UNICE) és [az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja] (CEEP) kötöttek”.

5 Ezen irányelv 2. cikkének első bekezdése a következőket írja elő:

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

6 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészről a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét, másrészről az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.

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

„(1) Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy a munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:
a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.

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

A spanyol jog

8 A 2003. december 16-i Ley estatal 55/2003 Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (az egészségügyi szolgálatoknál dolgozó alkalmazottak jogállásáról szóló 55/2003 törvény; a BOE 2003. december 17-i 301. száma, 44742. o.; a továbbiakban: kerettörvény) 8. cikke szerint a „határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak azok a munkavállalók, akiket a sikeres kiválasztási eljárást követően a kinevezésükből eredő feladatok állandó jellegű ellátása céljából neveznek ki”.

9 A kerettörvény 9. cikke szerint:

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

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

(2) A helyettesítési célú kinevezésre a központoknál vagy egészségügyi szolgálatoknál megüresedett álláshelyek ideiglenes betöltése érdekében kerülhet sor, amikor a vonatkozó feladatok ellátására szükség van.

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

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

a) meghatározott időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli feladatok ellátására;

b) amikor erre az egészségügyi központok állandó és folyamatos működésének biztosítása érdekében van szükség;

c) a rendes munkaidő csökkentése miatt keletkező többletfeladatok ellátására.

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

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

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

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

10 A 2015. október 30-i Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló, 5/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet, a BOE 2015. október 31-i 261. száma; a továbbiakban: a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény) 10. cikke szerint:

„(1) Határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak azok a személyek, akiket kifejezetten igazolt szükségességi és sürgősségi okokból határozott időre neveztek ki a közalkalmazottak feladatainak ellátására a következők esetén:

a) amelyet nem lehet közalkalmazottal betölteni;

[…]

(4) Az e cikk 1. bekezdésének a) pontjában meghatározott esetben a kisegítő közszolgálati alkalmazottak által betöltött álláshelyek szerepelnek a kinevezés évében meghirdetett állásajánlatok között, vagy – ha ez nem lehetséges – az azt követő évben, feltéve hogy nem született döntés az álláshely felfüggesztéséről.

[…]”

11 A közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény 70. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az új alkalmazottak felvételével biztosítandó, a költségvetési előirányzatban szereplő munkaerő iránti keresletet közalkalmazotti állásajánlatban kell szerepeltetni, vagy más, a személyi állományban fennálló hiány kezelésére szolgáló hasonló eszköz útján kell betölteni, ami azt jelenti, hogy a tervezett álláshelyekre vonatkozóan, a legfeljebb annak 10%-át meghaladó mértékéig kiválasztási eljárást kell alkalmazni, és meg kell határozni a felhívás közzétételének végső határidejét. A közalkalmazotti állásajánlat vagy hasonló eszköz útján történő felvételt három éven belül mindenképpen meg kell valósítani, amely határidő nem hosszabbítható meg.”

12 A közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény negyedik átmeneti rendelkezése értelmében:

„(1) A közigazgatási szervek versenyvizsga-kiírásokat tehetnek közzé a különféle testületeikhez vagy kategóriáikba tartozó strukturális, költségvetési előirányzatokban szereplő és 2005. január 1. előtt határozott időre kinevezett vagy ideiglenes közszolgálati alkalmazottak által betöltött álláshelyek betöltésének elősegítése céljából.

[…]

(3) A vizsgák tartalma az egyes versenyvizsga-kiírás által érintett állások szokásos eljárásaival, feladataival és munkaköreivel kapcsolatos. A versenyvizsga szakaszában külön értékelhetők többek között a közigazgatásban töltött szolgálat alatt szerzett érdemek és az azon álláshelyen szerzett tapasztalatok, amelyre a kiírás vonatkozik.

[…]”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

C-103/18. sz. ügy

13 1999. november 2-án a madridi autonóm közösség az informatikai feladatok e közösség egészségügyi szolgálatánál történő ellátása céljából D. Sanchéz Ruizt helyettesítő közalkalmazottnak nevezte ki az „igazgatást támogató műszaki csoport” kategóriájába tartozó álláshelyre.

14 Mivel a jogszabályváltozás során e munkavállalói kategóriát megszüntették, a kinevezése 2011. december 28-án ért véget. Ugyanezen a napon D. Sanchéz Ruizt továbbra is ugyanazon szervezeti egység keretében informatikai feladatok ellátása érdekében egy új, „az információs és kommunikációs technológiák területén foglalkoztatott közalkalmazottnak” nevezett beosztásba tartozó helyettesítő közalkalmazottnak nevezték ki. Az érintett soha nem vitatta sem első kinevezésének megszűnését, sem pedig a második kinevezését.

15 Az 1999. november 2-i és a 2011. december 28-i kinevezési okirat pontosította, hogy D. Sanchéz Ruizt helyettesítő közalkalmazottként alkalmazzák egy üres álláshely betöltése céljából, az így betöltött álláshelyet addig töltik be, amíg azt meg nem szüntetik, vagy arra határozatlan időre kinevezett közalkalmazottat nem vesznek át, és ezen alkalmazások – e helyzet időtartamától függetlenül – nem biztosítják az érintett számára az említett álláshelyre történő kinevezéshez való jogot.

16 D. Sanchéz Ruiz a madridi autonóm közösség általi alkalmazásának teljes időtartama alatt ugyanazon az álláshelyen állandó és folyamatos jelleggel ugyanazokat a munkakört töltötte be. A 1999 és 2015 között a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti jogállás megszerzése céljából a szakterületén szervezett egyetlen versenyvizsgán sem vett részt.

17 2016. december 21-én D. Sanchéz Ruiz kérte a madridi autonóm közösségtől, hogy ismerje el a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti, vagy másodlagosan hasonló jogállással rendelkező közszolgálati alkalmazotti minőségét, amelyre az állandóság és az elmozdíthatatlanság elvét kell alkalmazni, azzal az indokkal, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok miatt a munkáltatója által tanúsított visszaélésszerű magatartás sértettje volt.

18 A madridi autonóm közösség elutasította a kérelmét, mivel úgy ítélte meg, hogy az ilyen visszaélés egymást követő határozott idejű munkaviszony fennállását feltételezi, és D. Sanchéz Ruiz esetében egy és ugyanazon határozott idejű munkaviszonyról volt szó, a második kinevezésére pedig a személyi állomány csoportjaira vonatkozó jogszabályváltozás miatt került sor. A madridi autonóm közösség ezenkívül úgy vélte, hogy a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti jogállás főszabály szerint a kiválasztási eljárást sikeresen teljesítő személyek számára érhető el. A spanyol jogban tehát nem lehetséges, hogy az ilyen eljáráson kívül az ideiglenes alkalmazottat állandó, határozatlan időre kinevezett közalkalmazottnak nevezzenek ki. Az ideiglenes alkalmazott legfeljebb „határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó” munkavállalónak nevezhető ki valamely álláshelyre mindaddig, amíg azt meg nem szüntetik, vagy valamely határozatlan időre kinevezett közalkalmazottat nem vesznek fel rá. Ráadásul a madridi autonóm közösség úgy érvelt, hogy D. Sanchéz Ruiz nem hivatkozhat érvényesen a munkáltatója visszaélésszerű magatartására, mivel nem vitatta sem munkakörének megszüntetését, sem az új álláshelyre való kinevezését, sem a versenyvizsga-kiírás közzétételét.

19 D. Sanchéz Ruiz a kérelmét elutasító határozattal szemben keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madridhoz (madridi 8. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország).

20 Tekintettel arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kizárólag az „egymást követő” határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazására utal, e bíróság először is azt kérdezi, hogy D. Sanchéz Ruiz helyzetét egy és ugyanazon határozott idejű munkaviszony, illetve – amint azt az érintett e bíróság előtt állította – két ilyen jellegű munkaviszony fennállása jellemzi-e.

21 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az érintettet a kerettörvény 9. cikkének (1) bekezdésében foglalt okok miatt alkalmazták, hogy munkáltatója nem teljesítette a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény 10. és 70. cikkéből eredő azon kötelezettségeit, hogy a D. Sanchéz Ruiz által ideiglenesen betöltött álláshelyet belefoglalja az arra az évre vonatkozó állásajánlatba, amelynek során a kinevezésére sor került, vagy a rá következő évben, de legkésőbb az ezen évet követő három éven belül, ami azt eredményezte, hogy ezt az állást 17 éven át töltötte be ideiglenes jelleggel. Ebből az következik, hogy D. Sanchéz Ruiz munkaviszonyát úgy lehet tekinteni, mint amelyet évről évre hallgatólagosan meghosszabbítottak, még akkor is, ha az látszólag egy és ugyanazon munkaviszony.

22 A kérdést előterjesztő bíróság másodszor arra keresi a választ, hogy az, hogy D. Sanchéz Ruiz e helyzetet elfogadta, mivel nem vitatta sem a második kinevezésének jogellenességét, sem pedig általánosságban a helyzetét, alkalmas-e arra, hogy érvényessé tegye a madridi autonóm közösség magatartását, amennyiben úgy tűnik, hogy ez a magatartás ellentétes a keretmegállapodással, és így megfoszthatja az érintettet az e megállapodás által számára biztosított jogoktól. E bíróság e tekintetben rámutat arra, hogy D. Sanchéz Ruiz stabil helyzetben van, amelyet meg is szüntethet azáltal, hogy álláshirdetés közzétételét kéri, vagy azzal, hogy a határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazotti jogállás megszerzése érdekében versenyvizsgán vesz részt.

23 Harmadszor, az említett bíróság megjegyzi, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlata szerint határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása akkor lehetséges, ha az ilyen meghosszabbítás megfelel a kerettörvény 9. cikkének (1) bekezdésében felsorolt alkalmazási okoknak. Mivel a közszférát a társadalom megfelelő működéséhez alapvető szolgáltatások nyújtásának szükségessége jellemzi, az e rendelkezésben előírt feltételek hivatalból teljesülnek, és soha nem lehet az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélésszerű magatartás fennállására következtetni.

24 Márpedig a spanyol egészségügyi ágazatot régóta a határozott idejű munkaviszonyok nem rendeltetésszerű alkalmazása jellemzi. A határozott időre alkalmazott munkavállalók több éven keresztül az év minden napján, vagy majdnem minden napján munkát végeznek, így folyamatosan több munkaviszonyt létesítenek, mivel felvételük indoka folyamatosan fennáll. E munkavállalók ugyanazokat a feladatokat látják el, mint a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak. Így valójában állandó munkaerőigényt elégítenek ki. Ennélfogva a spanyol közszféra ezen ágazatában strukturális probléma áll fenn, amely az ideiglenesen foglalkoztatottak magas százalékos arányában – akinek hozzájárulása elengedhetetlen az említett ágazat megfelelő működéséhez –, valamint abban nyilvánul meg, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok számát nem korlátozzák, és megsértik az e munkavállalókkal ideiglenesen betöltött álláshelyeknek határozatlan időre alkalmazott munkavállalók alkalmazásával történő betöltésére vonatkozó törvényi kötelezettséget. A D. Sanchéz Ruiz szakmai csoportjába tartozó munkavállalók körülbelül 75%-át ugyanis határozott ideig tartó munkaviszony keretében foglalkoztatják.

25 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben úgy véli, hogy ahhoz, hogy meg lehessen állapítani az ilyen munkaviszonyok meghosszabbítását igazoló, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív ok” fennállását, e munkaviszonyok alkalmazása során nemcsak az alkalmazásnak a kerettörvény 9. cikkének (1) bekezdésében előírt okait kell tiszteletben tartani, hanem e munkaviszonyok alkalmazásának alkalminak, a körülményektől függőnek és szórványosnak is kell lennie.

26 Negyedszer a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a spanyol jogban léteznek-e olyan intézkedések, amelyek alkalmasak az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megelőzésére, és adott esetben azok szankcionálására.

27 E tekintetben e bíróság pontosítja, hogy a spanyol jog nem korlátozza az ideiglenes közalkalmazotti kinevezések számát. Ezenkívül abban az esetben, ha az állami munkáltató nem teljesíti a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény 10. és 70. cikkéből eredő kötelezettségeit, nem lehet őt a magánmunkáltatóra alkalmazandó intézkedések hatálya alá vonni. Az alkalmazandó nemzeti szabályozás és ítélkezési gyakorlat ugyanis nem teszi lehetővé, hogy a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti jogállást a sikeres kiválasztási eljárástól eltérő módon is meg lehessen szerezni.

28 Az ideiglenes alkalmazottak határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó munkavállalókká történő átminősítésének a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlatából eredő lehetősége nem megfelelő intézkedés az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélés elleni küzdelem szempontjából, mivel az érintett munkavállaló által betöltött álláshelyet vagy a munkaviszonyát meg lehet szüntetni, ha ezt az álláshelyet határozatlan időre kinevezett közalkalmazottal tölti be.

29 A közigazgatási szervek – a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény negyedik átmeneti rendelkezése által előírt – azon lehetősége, hogy a nem határozott időre alkalmazott alkalmazottak vagy az ideiglenes alkalmazottak foglalkoztatását vizsgák segítségével állandósítsák, az egyetlen olyan intézkedés, amely alkalmas az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazása elleni küzdelemre. Ezt az intézkedést mindazonáltal csupán egy lehetőség az állami munkáltató részére, amely kizárólag az ő akaratától függ.

30 Ötödször, a kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapügyben olyan végleges közigazgatási határozatokról van szó, mint a kinevezések, a szolgálati jogviszony megszűnéséről szóló határozatok és a versenyvizsga-kiírások, valamint az első és végső fokon eljáró bíróságok által hozott végleges határozatok. E határozatok és ítéletek végleges jellege bonyolultabbá teszi a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók számára a közigazgatás által elkövetett szabálytalanságok jelentését és – ezáltal – az 1999/70 irányelv által követett célkitűzések megvalósítását. Ennélfogva felmerül a kérdés, hogy az alapügy körülményei között az uniós jog megköveteli-e a végleges ítéletek és közigazgatási határozatok felülvizsgálatát.

31 Ilyen körülmények között a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (madridi 8. sz. közigazgatási bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Az olyan helyzet, mint a jelen ügyben bemutatott helyzet (amelyben az állami szektorba tartozó munkáltató nem tartja be a számára jogszabály által előírt időbeli korlátozásokat, és ezáltal lehetővé válik az egymást követő ideiglenes [munkaviszonyok] alkalmazása, vagy [a munkaviszonyok] ideiglenességet a kinevezés jellegét kisegítő jellegűről időszakosan helyettesítő jellegűre módosítva fenntartja) értelmezhető-e a kinevezések egymást követő, visszaélésszerű alkalmazásának, és ezáltal az 1999/70/EK irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 5. szakaszában leírt helyzetnek minősül-e?

2) A keretmegállapodásban foglaltakat a tényleges érvényesülés elvével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti eljárási szabályok, amelyek (valamennyi egymást követő kinevezés és szerződésmegszüntetés esetében történő) megtámadás vagy keresetindítás formájában aktív cselekvést követelnek meg az ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalótól, hogy ilyen módon, és csakis ilyen módon vonatkozhasson rá az 1999/70 irányelv, és követelje azokat a jogokat, amelyek az uniós jogrendben őt megilletik?

3) Figyelemmel arra, hogy az állami szektorban és az alapvető szolgáltatások nyújtása körében az üresedés, betegség vagy egyéb szabadság miatt betöltetlen állások betöltésének szükségessége lényegében »állandó«, és ilyen módon szükségessé válik az ideiglenes alkalmazás igazolására szolgáló »objektív ok« fogalmának körülhatárolása:
   a) értelmezhető-e úgy, hogy ellentétes az [5. szakasz (1) bekezdésének a) pontjával], ezért nem is lehet objektív oka annak, hogy az ideiglenes jelleggel alkalmazott munkavállaló egymást követő, helyettesítés céljából létrejött [ideiglenes munkaviszonyok] láncolata útján, folyamatosan, az év valamennyi, vagy majdnem valamennyi napján dolgozik, sorozatos, egymást követő kinevezések/behívások révén, amelyek éveken keresztül változatlanul ismétlődnek úgy, hogy az ideiglenes foglalkoztatás oka továbbra is fennáll?
   b) úgy kell-e értelmezni, hogy [ilyen körülmények között] állandó és nem időszakos igény áll fenn, amely tehát nem minősül az 5. szakasz (1) [bekezdésének] a) [pontjában] foglalt »objektív oknak«, kiindulva egyfelől a leírt körülményekből, vagyis abból, hogy számtalan kinevezés és behívás történik, amelyek éveken keresztül ismétlődnek, másfelől abból, hogy strukturális hiányosságok vannak, hiányosságok, amelyek az érintett szektoron belüli, helyettesítés céljából létrejött időszakos munkaszerződések százalékos arányában öltenek testet, [és/vagy abban,] hogy ezeket az igényeket mindig és rendszerint ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalókkal fedezik, ami így a közszféra működésének alapvető elemévé válik?
   c) Vagy értelmezhető-e úgy, hogy ahhoz, hogy megállapítsuk, hogy mi az ideiglenesség elfogadható határa, lényegében kizárólag az ezen ideiglenes jelleggel alkalmazott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó jogszabály szövegét kell figyelembe venni, amely kimondja, hogy a kinevezésükre szükség esetén, sürgős esetben, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósítása érdekében van lehetőség, végeredményben ahhoz, hogy objektív ok álljon fenn, az ideiglenes jelleggel történő alkalmazásnak meg kell felelnie ezen kivételes feltételeknek, és ezeknek akkor nem felel meg és ezáltal akkor áll fenn visszaélés, amikor az alkalmazásukra nem pontosan, nem alkalomszerűen vagy nem körültekintően kerül sor?

4) Összhangban áll-e a keretmegállapodással a határozott időre kinevezett informatikus közalkalmazottak szerződtetésének és a szerződések egymást követő megújításának objektív okaként a szükség, a sürgősség, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósításának elfogadása, ha ezek az állami szektorba tartozó munkavállalók állandó és tartós jelleggel a határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottakra jellemző rendes feladatokat látnak el, anélkül hogy a foglalkoztató közigazgatási szerv ezen kinevezések tekintetében felső korlátokat állapítana meg, és nem teljesíti azt a jogszabályi kötelezettségét sem, hogy ezeket az állásokat és igényeket határozatlan időre kinevezett közalkalmazottakkal töltse be, továbbá nem alkalmaz semmiféle, ezzel azonos hatású intézkedést annak érdekében, hogy megelőzze és elkerülje az egymást követő ideiglenes jogviszonyokkal való visszaélést, és ezáltal a határozott időre kinevezett informatikus közalkalmazottak a jelen esetben 17 évig folyamatosan munkát végeztek?

5) A keretmegállapodásban foglaltakkal, valamint annak a Bíróság által adott értelmezésével összeegyeztethető-e a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata, amennyiben az a kinevezés oka tekintetében az egyéb körülményeket figyelmen kívül hagyva, a kinevezés időbeli korlátja keretein belül állapítja meg az objektív ok fennállását, vagy megállapítja, hogy lehetetlen összehasonlítani [a határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval], figyelemmel az eltérő jogszabályi háttérre, az eltérő kinevezési rendszerre vagy a határozatlan időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak által betöltött állások állandóságára és a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak munkakörének ideiglenes jellegére?

6) Ha a nemzeti bíróság megállapítja, hogy visszaélésszerű a határozott időre kinevezett közalkalmazottak egymást követő, időszakos helyettesítésre irányuló szerződések útján való [a madridi autonóm közösség szolgálatában történő] alkalmazása, amelynek célja a [rendszerint a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak általi] szolgáltatásnyújtással kapcsolatos állandó és strukturális szükségletek fedezése, mivel a nemzeti jogrendben nincs semmiféle, szankcionálásra irányuló hatékony és visszatartó hatású intézkedés, amely az ilyen visszaélést szankcionálhatná és a

közösségi jog megsértéséből származó következményeket orvosolhatná, a keretmegállapodás 5. szakasza értelmezhető-e úgy, hogy az arra kötelezi a nemzeti bíróságot, hogy hatékony és visszatartó hatású intézkedéseket alkalmazzon, amelyek a keretmegállapodás hatékony érvényesülését biztosítják, és következésképpen e visszaélést szankcionálják és az említett uniós jogszabály megsértéséből származó következményeket orvosolják, mellőzve az ezzel ellentétes nemzeti jogszabály az alkalmazását?

Igenlő válasz esetén, figyelemmel a Bíróság 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítéletének (C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680) 41. pontjára:

összeegyeztethető-e az egymást követő ideiglenes jellegű jogviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megelőzése és szankcionálása, valamint az uniós jog megsértése következményeinek orvoslása érdekében tett intézkedésként az 1999/70 irányelv által elérni kívánt célkitűzésekkel a kisegítő, ideiglenes vagy helyettesítő – akár határozatlan időre kinevezett közalkalmazottnak, akár határozatlan időre alkalmazott[, de nem állandónak] nevezett – közalkalmazottak határozott ideig tartó munkaviszonyának határozatlan időre szóló munkaviszonnyá történő átalakítása, amely ugyanolyan tartós jellegű foglalkoztatást eredményez, mint az összehasonlítható, határozatlan időre kinevezett közalkalmazottaké?

7) Egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyokkal való visszaélés esetén az üres álláshely betöltésére irányuló, határozott időre szóló munkaviszony határozatlan időre szóló[, de nem állandó] vagy határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakítása értelmezhető-e akként, hogy az csak akkor felel meg az 1999/70/EK irányelv és a keretmegállapodás céljainak, ha a visszaélést elszenvedő, ideiglenes jelleggel foglalkoztatott közalkalmazott – az állandóság és az elmozdíthatatlanság elve alapján, az abban foglalt valamennyi jogosultsággal és kötelezettséggel együtt, a határozatlan időre foglalkoztatott informatikusokkal azonos bánásmódban részesülve – ugyanolyan vagy azonos foglalkoztatási feltételeket élvez, mint a határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazott (szociális védelem, szakmai előmenetel, rendes szabadságok biztosítása, szakképzés, fizetés nélküli szabadságok, közigazgatási jogállás, egyéb szabadságok, nyugdíjjogosultságok, a munkahelyről való elbocsátás, valamint a megüresedett állások betöltése céljából meghirdetett versenyvizsgákon és szakmai képzéseken való részvétel)?

8) Kötelezi-e az uniós jog a jogerős ítéletek vagy közigazgatási aktusok felülvizsgálatát az említett körülmények között, amennyiben a 2004. január 13-i Kühne & Heitz ítéletben [(C-453/00, EU:C:2004:17)] meghatározott négy feltétel teljesül: 1) a spanyol jogban a közigazgatási szervek és a bíróságok felülvizsgálati jogkörrel rendelkeznek azon bizonyított korlátozások mellett, amelyek e felülvizsgálatot nagyon nehézzé vagy lehetetlenné teszik; 2) a szóban forgó határozat valamely végső fokon, illetve első és végső fokon eljáró nemzeti bíróság ítélete következtében vált jogerőssé; 3) a nemzeti bíróság ezen ítélete az uniós jognak a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul, amelyet anélkül fogadtak el, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordultak volna a Bírósághoz, és 4) az említett ítélkezési gyakorlatról történt tudomásszerzést követően haladéktalanul a közigazgatási szervhez fordult?

9) A nemzeti és az uniós bíróságok, amelyeknek kötelességük az uniós jog teljes körű érvényesülésének biztosítása a tagállamokban, követelhetik-e és kötelesek-e megkövetelni és ítélettel rászorítani a tagállamok nemzeti közigazgatási hatóságát, hogy – a saját hatáskörük keretein belül – elfogadják általában az uniós joggal, és különösen az 1999/70/EK irányelvvel, valamint a keretmegállapodással összeegyeztethetetlen szabályok mellőzése érdekében szükséges rendelkezéseket?”

C-429/18. sz. ügy

32 B. Fernández Álvarez és társai – esettől függően – 12–17 éve dolgoznak ideiglenes közszolgálati alkalmazottként a madridi autonóm közösség egészségügyi szolgálatánál. Itt fogorvosként végeznek munkát, és – szintén esettől függően – egymást követően 82–227 alkalommal nevezték ki őket.

33 A madridi autonóm közösség nem foglalta be a B. Fernández Álvarez és társai által ideiglenesen betöltött álláshelyeket az azon évekre vagy a következő pénzügyi évekre vonatkozó, de legkésőbb az azt követő három éven belüli állásajánlatba, amelyek során a kinevezésükre sor került, amint azt a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény 10. és 70. cikke előírja. A fogorvos szakorvosok szakmai csoportja tekintetében az előzetes döntéshozatalra utaló határozatot megelőző tizenöt év során az ugyanis csak egyetlen pályázati felhívást tettek közzé, a jelen esetben 2015 során.

34 2016. július 22-én B. Fernández Álvarez és társai azt kérték a madridi autonóm közösségtől, hogy ismerjék el határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti, vagy másodlagosan, hasonló jogállással rendelkező közszolgálati alkalmazotti minőségüket, amely jogállásra az állandóság és az elmozdíthatatlanság elvét kell alkalmazni, azzal az indokkal, hogy helyzetük ellentétes a keretmegállapodás előírásaival.

35 2016. augusztus 26-án a madridi autonóm közösség elutasította kérelmüket. 2016. november 23-án a madridi autonóm közösség a 2016. augusztus 26-i határozattal szemben benyújtott fellebbezést is elutasította.

36 B. Fernández Álvarez és társai a kérelmüket elutasító határozattal szemben keresetet nyújtottak be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madridhoz (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország). Ennek alátámasztása érdekében arra hivatkoznak, hogy munkáltatójuk visszaélésszerűen alkalmaz határozott idejű munkaszerződéseket annak érdekében, hogy megfeleljen az állandó és strukturális igényeknek, és azokat objektív indok nélkül megújítsa.

37 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy vitathatatlan, hogy B. Fernández Álvarezt és társait egymást követő, különböző jellegű munkaviszonyok keretében foglalkoztatták, és ennek keretében az általuk ellátott feladatok megegyeznek a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak feladataival. Ezenkívül, még ha e munkaviszonyokat a kerettörvény 9. cikkének (1) bekezdésében szereplő okok miatt is létesítették, B. Fernández Álvarez és társai felvétele a madridi autonóm közösségnek állandó és tartós munkaerőszükségletét hivatott fedezni, mivel a határozatlan időre kinevezett közalkalmazott fogorvosok strukturális hiányát pótolja. Ugyanis a fogorvos szakorvosok szakmai kategóriájába tartozó munkavállalóknak csak 38,77%-át foglalkoztatják állandó, határozatlan időre kinevezett közalkalmazottként.

38 E bíróság arra keresi a választ, hogy a spanyol jogban léteznek-e olyan intézkedések, amelyek alkalmasak az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megelőzésére, és adott esetben azok szankcionálására. A kérdést előterjesztő bíróság különösen arra keresi a választ, hogy B. Fernández Álvarez és társai helyzetében a kiválasztási eljárás lefolytatása és a jogellenes elbocsátás esetén fizetett végkielégítéssel megegyező összegű kártérítés nyújtása minősülhet-e ilyen intézkedésnek. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a kiválasztási eljárás lefolytatásának hatékony és visszatartó jellege kétséges, mivel ez semmilyen negatív hatást nem gyakorol a visszaélést elkövető állami munkáltatóra. Ezzel szemben a jogellenes elbocsátás esetén fizetettel egyenértékű kártérítés nyújtása megfelel az arányosság és a tényleges érvényesülés követelményeinek, és elrettentő hatással bír.

39 Ilyen körülmények között a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

1) Összhangban van-e a keretmegállapodással a jelen bíróság által adott azon értelmezés, hogy [B. Fernández Álvarez és társai] ideiglenes felvétele visszaélést valósít meg, mivel az állami szektorba tartozó munkáltató különböző szerződéskötési módokat alkalmaz – amelyek mindegyike ideiglenes jellegű – a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak szokásos feladatainak állandó és tartós jellegű ellátására, olyan strukturális hiányosságok és szükségletek fedezésére, amelyek valójában nem átmeneti jellegűek, hanem állandóak és tartósak, és ebből következően a leírt ideiglenes szerződéskötés a keretmegállapodás 5. szakasza (1) bekezdése a) pontjának értelmében véve objektív okként nem igazolt, hiszen a határozott idejű munkaszerződések ilyen alkalmazása közvetlenül ellentétes a keretmegállapodás második preambulumbekezdésével és a megállapodás általános megállapításainak 6. és 8. pontjával, mivel nem állnak fenn e határozott idejű munkaszerződéseket igazoló körülmények?

2) Összhangban van-e a keretmegállapodással az, hogy e bíróság úgy tekinti, hogy a hagyományos kiválasztási eljárásra vonatkozó pályázati felhívás, a fent leírt jellemzőkkel, nem egyenértékű intézkedés, és nem is tekinthető szankciónak, mivel az elkövetett visszaéléssel nem arányos, hiszen következménye az ideiglenesen alkalmazott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, ami azzal jár együtt, hogy nem teljesülnek az [1999/70] irányelv célkitűzései, és továbbra is fennmarad az ideiglenes közalkalmazottak kedvezőtlen helyzete, továbbá hatékony intézkedésnek sem tekinthető, mivel a munkáltatónak nem okoz semmiféle hátrányt, és nincs visszatartó hatása sem, ebből következően pedig nem felel meg [ezen] irányelv 2. cikke első bekezdésének, mert nem biztosítja, hogy a spanyol állam az [említett] irányelvben meghatározott eredményeket eléri?

3) Összhangban van-e a keretmegállapodással a jelen bíróság által az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdésére és a Bíróság [2016. szeptember 14-i Pérez López ítéletére (C-16/15, EU:C:2016:679)] vonatkozóan adott értelmezés, és azok alkalmazásakor az, hogy e bíróság úgy tekinti, hogy a kiválasztási eljárásra vonatkozó nyilvános pályázati felhívás nem minősül olyan megfelelő szankcionáló intézkedésnek, amely alkalmas az egymást követő ideiglenes szerződések alkalmazásával való visszaélés szankcionálására, mivel a spanyol szabályozásban nem létezik hatékony és visszatartó hatású szankcióra irányuló olyan mechanizmus, amely véget vetne az ideiglenes közalkalmazottak kinevezése során történő visszaéléseknek, és e szabályozás nem teszi lehetővé a visszaéléssel érintett közalkalmazottakkal kötött szerződésekkel betöltött strukturális álláshelyek más módon való betöltését, és ily módon e munkavállalók bizonytalan helyzete fennmarad?

4) Helyes-e az a jelen bíróság által adott értelmezés, amely szerint a visszaéléssel érintett ideiglenesen alkalmazott munkavállalónak »határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó« munkavállalóvá történő átminősítése nem hatékony szankció, mivel az ilyennek minősített munkavállaló munkaviszonya megszüntethető, akár azért, mert álláshelyét kiválasztási eljárás során betöltik, vagy az állás megszűnik, és ebből következően nincs összhangban a keretmegállapodással a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzése céljából, mivel nem teljesülnek az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdésében foglaltak, hiszen nem biztosított, hogy a spanyol állam az abban meghatározott eredményeket eléri?

E helyzetet figyelembe véve, a jelen ügyben ismertetni kell a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (madridi 8. sz. közigazgatási bíróság) által […] előterjesztett alábbi kérdéseket [(C-103/18. sz. ügy)]:

5) Ha a nemzeti bíróság megállapítja, hogy visszaélésszerű a határozott időre kinevezett közalkalmazottak egymást követő, időszakos helyettesítésre irányuló szerződések útján való [a madridi autonóm közösség szolgálatában történő] alkalmazása, amelynek célja a [rendszerint a

határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak általi] szolgáltatásnyújtással kapcsolatos állandó és strukturális szükségletek fedezése, mivel a nemzeti jogrendben nincs semmiféle, szankcionálásra irányuló hatékony és visszatartó hatású intézkedés, amely az ilyen visszaélést szankcionálhatná és a közösségi jog megsértéséből származó következményeket orvosolhatná, a keretmegállapodás 5. szakasza értelmezhető-e úgy, hogy az arra kötelezi a nemzeti bíróságot, hogy hatékony és visszatartó hatású intézkedéseket alkalmazzon, amelyek a keretmegállapodás hatékony érvényesülését biztosítják, és következésképpen e visszaélést szankcionálják és az említett uniós jogszabály megsértéséből származó következményeket orvosolják, mellőzve az ezzel ellentétes nemzeti jogszabály az alkalmazását?

Igenlő válasz esetén, figyelemmel a Bíróság [2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítéletének (C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680)] 41. pontjára:

összeegyeztethető-e az 1999/70/EK irányelv által elérni kívánt céllal az egymást követő, határozott időre szóló jogviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megelőzése és szankcionálása, valamint az uniós jog megsértése következményeinek orvoslása érdekében tett intézkedésként az időszakosan helyettesítő, kisegítő jellegű vagy helyettesítésre irányuló közalkalmazotti [munka]viszony átalakítása határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti vagy határozatlan időre[, de nem állandóan] foglalkoztatotti tartós közszolgálati jogviszonnyá, oly módon, hogy az érintett már a kinevezésétől fogva határozatlan időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottnak tekinthető, mivel a foglalkoztatása ugyanolyan tartós jellegű, mint az összehasonlítható helyzetben lévő határozatlan időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottaké, és mindez annak alapján, hogy a nemzeti szabályozás abszolút módon tiltja az állami szektorban az egymást követő határozott idejű [munkaviszony] határozatlan idejű munkaszerződéssé való átalakítását, mivel nem létezik egyéb olyan hatékony intézkedés, amely az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére, és adott esetben szankcionálására szolgálhatna?

6) Egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyokkal való visszaélés esetén az üres álláshely betöltésére irányuló, határozott időre szóló munkaviszony határozatlan időre szóló [, de nem állandó] vagy határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakítása értelmezhető-e akként, hogy az csak akkor felel meg az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljainak, ha a visszaélést elszenvedő, ideiglenes jelleggel foglalkoztatott közalkalmazott – az állandóság és az elmozdíthatatlanság elve alapján, az abban foglalt valamennyi jogosultsággal és kötelezettséggel együtt, a határozatlan időre foglalkoztatott informatikusokkal azonos bánásmódban részesülve – ugyanolyan vagy azonos foglalkoztatási feltételeket élvez, mint a határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazott (szociális védelem, szakmai előmenetel, rendes szabadságok biztosítása, szakképzés, fizetés nélküli szabadságok, közigazgatási jogállás, egyéb szabadságok, nyugdíjjogosultságok, a munkahelyről való elbocsátás, valamint a megüresedett állások betöltése céljából meghirdetett versenyvizsgákon és szakmai képzéseken való részvétel)?

7) Figyelembe véve adott esetben az állandó szükségletek kielégítésére irányuló határozott idejű szerződések alkalmazásával való visszaélés fennállását, anélkül hogy objektív ok, az azt igazoló sürgős és nyomós szükséglet fennállna, és anélkül, hogy a nemzeti jogunkban hatékony szankciók vagy korlátok lennének, olyan intézkedésként, amely a visszaélés megelőzésére és az uniós jog megsértése következményének elkerülésére irányul, amennyiben a munkáltató nem biztosít állandóságot a munkavállaló számára, az olyan, jogellenes felmondás esetén járó végkielégítéssel egyenértékűnek tekinthető végkielégítés, amely megfelelő, arányos, hatékony és visszatartó erejű szankcióként szolgál, összhangban áll-e az 1999/70 irányelv által kitűzött célokkal?”

Az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitása iránti kérelemről

40 A főtanácsnok indítványának ismertetését követően B. Fernández Álvarez és társai a Bíróság Hivatalához 2019. november 6-án előterjesztett beadványukkal kérték, hogy a Bíróság az eljárási szabályzatának 83. cikke alapján rendelje el az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

41 Kérelmük alátámasztására B. Fernández Álvarez és társai lényegében arra hivatkoznak, hogy a főtanácsnok indítványa olyan hibákon alapul, amelyeket helyesbíteni kell, és amelyek vagy olyan megfogalmazásokat tartalmaznak, amelyeket a felek nem vitattak meg, vagy ellentmondanak annak, amit a felek elismertek. Először is a spanyol jogban nem létezik az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazása által érintett közszolgálati alkalmazottak kártérítése, amelyet a főtanácsnok az indítványának 75–78. pontjában említett. Ugyanígy a hatékony és visszatartó erejű szankciós mechanizmus, amelyre a főtanácsnok az indítványának 77. pontjában hivatkozott, szintén hiányzik e jogból, mivel e jog nem teszi lehetővé, hogy a közigazgatási hatóságokra bírságot szabjanak ki. Továbbá a főtanácsnok által az indítványának 85. pontjában állítólag kifejtett azon álláspont, amely szerint a határozott idejű munkaviszonyok határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítását más intézkedések hiányában megfelelő formában, a kinevezések sorrendjének egyértelmű meghatározása érdekében kell elvégezni, új elemnek minősül, és elengedhetetlen, hogy a felek e tekintetben kifejthessék álláspontjukat. Végül a főtanácsnok indítványának 82. pontjában olyan új tényt hozott fel, amelyet az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem támaszt alá, amikor úgy ítélte meg, hogy a madridi autonóm közösségnek az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazása által érintett ideiglenes alkalmazottai részére nem biztosították a munkahely stabilitását, mivel a kiválasztási eljárás keretében nem bizonyították érdemeiket és alkalmasságukat.

42 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 252. cikk második bekezdése értelmében a főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva, nyilvános tárgyaláson indokolással ellátott indítványt terjesszen elő azokban az ügyekben, amelyek esetében az Európai Unió Bíróságának alapokmánya szerint a főtanácsnok részvételére van szükség. A Bíróságot nem köti sem ezen indítvány, sem pedig a főtanácsnok ezen indítvány alapjául szolgáló indokolása (2019. november 13-i College Pension Plan of British Columbia ítélet, C-641/17, EU:C:2019:960, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 Ebben az összefüggésben szintén meg kell jegyezni, hogy az Európai Unió Bíróságának alapokmánya és az eljárási szabályzat nem teszi lehetővé, hogy a felek vagy ezen alapokmány 23. cikke szerinti érintett érdekeltek a főtanácsnoki indítványra válaszként észrevételeket tegyenek. Következésképpen az, ha a fél vagy az ilyen érdekelt nem ért egyet a főtanácsnok indítványával, bármilyen kérdéseket is vizsgáljon a főtanácsnok az indítványban, önmagában nem indokolhatja a szóbeli szakasz újbóli megnyitását (2019. november 13-i College Pension Plan of British Columbia ítélet, C-641/17, EU:C:2019:960, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Ebből következően, amennyiben B. Fernández Álvarez és társai által az eljárás szóbeli szakasza újbóli megnyitása iránt benyújtott kérelem arra irányul, hogy válaszolhassanak a főtanácsnok által az indítványában tett állásfoglalásra, annak nem lehet helyt adni.

45 Kétségtelen, hogy az eljárási szabályzatának 83. cikke alapján a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően az eljárás során bármikor elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, különösen, ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha valamely fél e szakasz befejezését követően a Bíróság határozatára nézve döntő jelentőségű új tényt hoz fel, illetve ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek, illetve az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek nem vitattak meg.

46 Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében ami a nemzeti jogrend rendelkezéseinek az értelmezését illeti, a Bíróságnak főszabály szerint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban foglalt minősítésre kell támaszkodnia, és nem rendelkezik hatáskörrel valamely tagállam belső jogának értelmezésére (2019. november 13-i College Pension Plan of British Columbia ítélet, C-641/17, EU:C:2019:960, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozatok tartalmazzák a spanyol jog vonatkozó rendelkezéseire, különösen pedig a spanyol közszolgálati alkalmazottakra alkalmazandó rendelkezésekre vonatkozó azon információkat, amelyekre a Bíróság köteles támaszkodni.

48 Következésképpen a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően úgy véli, hogy minden szükséges adat a rendelkezésére áll a kérdést előterjesztő bíróságok kérdéseinek megválaszolásához.

49 A fenti megfontolásokra tekintettel nem kell elrendelni az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésről

50 A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett „egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalmának pontosítását kéri.

51 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy ez a kérdés arra a tényre vonatkozik, hogy a jelen ügyben D. Sánchez Ruizt a madridi autonóm közösség határozott időre szóló munkaviszony keretében vette fel egy üres álláshelyre, amíg azt véglegesen be nem töltik, és e munkáltató nem tartotta tiszteletben az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárás lefolytatására a spanyol szabályozásban előírt határidőt, és így e munkaviszony több éven keresztül folytatódott. E határozatból ezenkívül az következik, hogy ilyen körülmények között úgy kell tekinteni, hogy az érintett munkaviszonyát évről évre hallgatólagosan meghosszabbították. Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy bár D. Sánchez Ruizt a madridi autonóm közösség kétszer, 1999 novemberében és 2011 decemberében nevezte ki, ő megszakítás nélkül ugyanazon munkakört töltötte be, és állandó és folyamatos jelleggel ugyanazokat a feladatokat látta el ugyanezen munkáltató alkalmazásában.

52 Ebből következik, hogy kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett „egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalma magában foglalja azt a helyzetet, amikor az a munkavállaló, aki határozott idejű munkaszerződés alapján - azaz amíg azt az üres álláshelyet, amelyen alkalmazzák, véglegesen be nem töltik ugyanazon állást több kinevezés keretében több éven keresztül megszakítás nélkül betöltötte, állandó és folyamatos jelleggel látta el ugyanazt a feladatot, továbbá a munkavállalónak ezen üres álláshelyen való folyamatos megtartása annak következménye volt, hogy a munkáltató nem tartotta be azon jogszabályi kötelezettségét, hogy ezen üres álláshely végleges betöltése érdekében az előírt határidőn belül kiválasztási eljárást bonyolítson le, valamint munkaviszonyát ebből kifolyólag hallgatólagosan évről évre meghosszabbították.

53 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának céljai egyikének megvalósítására, azaz a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő alkalmazásának behatárolására irányul, amelyeket a munkavállalók kárára történő visszaélés

lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 Ugyanis, amint az az említett keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből, valamint az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából következik, a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

55 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható (lásd ebben az értelemben: 2005. november 22-i Mangold ítélet, C-144/04, EU:C:2005:709, 41. és 42. pont; 2012. január 26-i Kücük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 45. pont; 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 70. pont).

57 A keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontja főszabály szerint a tagállamokra bízza azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat „egymást követőnek” kell tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 81. pont; 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 79. pont; 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 71. pont).

58 Ugyan a keretmegállapodás értelmében vett „egymást követő” kifejezés alkalmazása pontos részletszabályai meghatározásának ilyen módon a nemzeti hatóságokra történő ruházását a nemzeti szabályozás e tárgyban való sokszínűsége megőrzésének célja indokolja, ám emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamoknak meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését. E mérlegelési mozgásteret a nemzeti hatóságok azonban nem gyakorolhatják úgy, hogy az visszaélést eredményezzen, vagy ellentétes legyen az említett céllal (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 82. pont).

59 A tagállamok ugyanis kötelesek gondoskodni az uniós jogban előírt eredményről, amint azt az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésén kívül az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdésének fényében értelmezett 2. cikkének első bekezdése is előírja (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 68. pont).

60 A jelen ítélet 58. pontja szerinti, a tagállamok számára hagyott mérlegelési jogkör határainak különösen a munkaviszonyok egymást követő jellegének kulcsfogalmával kapcsolatban van jelentősége, mivel az a keretmegállapodás végrehajtására irányuló nemzeti rendelkezések hatályának meghatározásakor döntő jelentőséggel bír (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 83. pont).

61 Márpedig, amint arra a főtanácsnok az indítványának 44. pontjában lényegében rámutatott, a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett, egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok hiányának megállapítása kizárólag azon az alapon, hogy az érintett munkavállaló – noha állítólag

többször is kinevezték – ugyanazon állást több éven keresztül megszakítás nélkül betöltötte, továbbá állandó és folyamatos jelleggel végezte ugyanazt a feladatot, és a munkavállalónak ezen üres álláshelyen való folyamatos megtartása annak következménye volt, hogy a munkáltató nem tartotta be azon jogszabályi kötelezettségét, hogy ezen üres álláshely végleges betöltése érdekében az előírt határidőn belül kiválasztási eljárást bonyolítson le, és munkaviszonyát így hallgatólagosan évről évre meghosszabbították, sértheti e megállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését.

62 Az „egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok” fogalmának ilyen megszorító meghatározása lehetővé tenné a munkavállalók éveken át, bizonytalan helyzetben való alkalmazását (lásd analógia útján: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 85. pontja).

63 Egyebekben ugyanezen megszorító fogalommeghatározás által fennállhat annak veszélye, hogy – az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás által elérni kívánt célok lényegét jelentős mértékben kiüresítve – nemcsak jelentős számú határozott idejű munkaviszonyt zár ki ténylegesen az azok által célzott védelem nyújtotta előnyökből, hanem lehetővé teszi, hogy az ilyen viszonyokat a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák annak érdekében, hogy kielégítsék vonatkozó állandó és tartós munkaerőigényüket.

64 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett „egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalma magában foglalja azt a helyzetet, amikor az a munkavállaló, aki határozott idejű munkaszerződés alapján - azaz amíg azt az üres álláshelyet, amelyen alkalmazzák, véglegesen be nem töltik ugyanazon állást több kinevezés keretében több éven keresztül megszakítás nélkül betöltötte, állandó és folyamatos jelleggel látta el ugyanazt a feladatot, továbbá a munkavállalónak ezen üres álláshelyen való folyamatos megtartása annak következménye volt, hogy a munkáltató nem tartotta be azon jogszabályi kötelezettségét, hogy ezen üres álláshely végleges betöltése érdekében az előírt határidőn belül kiválasztási eljárást bonyolítson le, valamint munkaviszonyát ebből kifolyólag hallgatólagosan évről évre meghosszabbították.

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett harmadik, negyedik és ötödik kérdéséről és a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésről

65 A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett harmadik, negyedik és ötödik kérdéssel, valamint a C-429/18. sz. ügyben feltett első kérdéssel, amelyeket együttesen kell vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróságok lényegében arra várnak választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében a határozott idejű munkaviszonyok egymást követő meghosszabbítását úgy kell tekinteni, hogy azokat kizárólag az e szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okok” igazolják, azon egyetlen okból kifolyólag, hogy e meghosszabbítás megfelel az e jogszabályok szerinti okoknak, azaz a szükség, a sürgősség, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósításának elfogadása.

66 Ebben a tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy „az objektív oknak” a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott és konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának indokolására. E körülmények adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására irányuló jogos törekvésből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 Ugyanakkor nem felel meg a jelen ítélet fenti pontjában említett feltételeknek az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

68 Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. E rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

69 Ami az alapeljárásokat illeti, meg kell jegyezni, hogy a vonatkozó nemzeti szabályozás pontosan meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok létrejöhetnek. Az ilyen szerződések alkalmazása ugyanis, a kerettörvény 9. cikkének (3) bekezdése értelmében, esettől függően, akkor lehetséges, amikor meghatározott, időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli jellegű szolgáltatások nyújtására vonatkozik, amikor az egészségügyi központok állandó és folyamatos működésének biztosításához szükséges, vagy amikor a rendes munkaidő csökkentését kompenzáló kiegészítő szolgáltatások nyújtásáról van szó.

70 Ez a rendelkezés pontosítja továbbá, hogy amikor ugyanazon feladatok ellátására kétéves időszakon belül több mint két – összesen legalább tizenkét hónapnyi időtartamra szóló – kinevezésre kerül sor, akkor az illetékes állami szerv megvizsgálja e kinevezések indokait, és eldönti, hogy létre kell-e hozni strukturális jellegű álláshelyet.

71 Következésképpen az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem általános és absztrakt módon engedélyezi az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, hanem az ilyen szerződések kötését lényegében átmeneti jellegű szükségletek kielégítésére korlátozza.

72 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalóknak lényegében a munkáltatók átmeneti munkaerőigényei kielégítése céljából történő ideiglenes helyettesítése főszabály szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak” tekinthető (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

73 Meg kell állapítani ugyanis, hogy az olyan jelentős számú alkalmazottat foglalkoztató állami ágazatban, mint a közegészségügy, elkerülhetetlenül szükséges az ideiglenes helyettesítések gyakori alkalmazása, különösen a személyi állomány betegszabadságon, szülési szabadságon, szülői szabadságon stb. lévő tagjainak munkaképtelensége okán. Ilyen körülmények között a munkavállalók ideiglenes helyettesítése a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív olyan oknak tekinthető, amely igazolja úgy a helyettesítő munkavállalókkal kötött munkaszerződések határozott időtartamát, mint e szerződéseknek az igény felmerülésének függvényében történő megújítását – a keretmegállapodás erre vonatkozóan meghatározott követelményeinek tiszteletben tartása mellett (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

74 Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy az arra vonatkozó kötelezettség, hogy az egészségügyi szolgálatokat oly módon szervezzék, hogy állandóan biztosított legyen az ápolószemélyzet tagjainak megfelelő száma a betegek számához képest, a közigazgatást terheli, és számos olyan tényezőtől függ, amelyek különleges rugalmasság iránti szükségletet tükrözhetnek, amely a Bíróságnak a jelen ítélet 68. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatának megfelelően objektíven igazolhatja ebben a különleges ágazatban, tekintettel a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjára, az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 46. pont).

75 Ezzel szemben az nem fogadható el, hogy határozott idejű munkaszerződések megújíthatók legyenek annak érdekében, hogy állandó és tartós jelleggel kerüljenek ellátásra olyan egészségügyi tevékenységek, amelyek egyébként a rendes kórházi személyzet tevékenységei közé tartoznak (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

76 A határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem – éppen ellenkezőleg – állandó és tartós jellegűek, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel szemben áll, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

77 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása tehát megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e, és hogy az alapjogvita tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti rendelkezést valójában nem a munkáltató személyzet iránti állandó és tartós igényeinek kielégítése céljából alkalmazzák-e (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

78 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságok megállapították, hogy D. Sánchez Ruiz, valamint B. Fernández Álvarez és társai egymást követő kinevezései a gyakorlatban nem a madridi autonóm közösség egyszerű időszakos igényeit elégítik ki, hanem az ezen autonóm közösség egészségügyi szolgálatánál jelentkező állandó és tartós munkaerőigények kielégítésére irányultak. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból ugyanis kitűnik, hogy a keresetük benyújtásának időpontjában e munkavállalók mindegyikét legalább 12 egymást követő évben a madridi autonóm közösség foglalkoztatta, közülük egyeseket több mint 200 alkalommal nevezték ki, és olyan feladatokat láttak el, amelyek az állandó jogállással rendelkező személyi állomány rendes tevékenységének körébe tartoznak.

79 Egyébiránt ezt a megállapítást megerősíti az is, hogy a kérdést előterjesztő bíróságok a spanyol egészségügyi ágazatban strukturális probléma fennállását állapították meg, amely az ideiglenesen foglalkoztatottak magas százalékos arányában, akik ezen okból ezen ágazat működésének alapvető elemét képezik, valamint az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok számának felső határának hiányában, továbbá az azon álláshelyek határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval való betöltésére vonatkozó törvényi kötelezettség megsértésében nyilvánult meg, amely álláshelyeken e munkavállalókat ideiglenesen foglalkoztatták.

80 E körülmények között a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett harmadik, negyedik és ötödik kérdésre és a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat, amely szerint a határozott időre szóló munkaviszonyok egymást követő meghosszabbítása az e szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okok” által igazoltnak minősül, azon egyetlen okból kifolyólag, hogy e meghosszabbítás megfelel az e jogszabályok szerinti okoknak, azaz a szükség, a sürgősség, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósításának, mivel az ilyen nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat nem akadályozza meg, hogy az érintett munkáltató a gyakorlatban az állandó és tartós munkaerőigényt ilyen szerződésmegújításokkal elégítse ki.

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hetedik kérdésről, valamint a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik, negyedik, hatodik és hetedik kérdésről

81 A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hetedik kérdéssel, valamint a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik, negyedik, hatodik és hetedik kérdéssel, amelyeket célszerű együttesen vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróságok lényegében azt kérdezik a Bíróságtól, hogy a spanyol jog által előírt bizonyos intézkedések megfelelő intézkedéseknek tekinthetők-e a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megelőzése és adott esetben szankcionálása céljából.

82 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságok különösen a határozott időre szóló munkaviszonyok keretében foglalkoztatott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások megszervezésére, az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok keretében visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók jogállásának „határozatlan időre szóló, de nem állandó munkavállalóvá” való átalakítására, valamint a jogellenes elbocsátás esetén fizetett végkielégítéssel megegyező összegű kártérítésre hivatkoznak.

83 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza – amely e keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, vagyis az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányul – 1. pontjában kötelezi a tagállamokat az e rendelkezésben felsorolt egy vagy több kötelező intézkedés tényleges elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedést. E szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 84. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

84 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 85. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

85 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

86 A keretmegállapodás 5. szakasza nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést észlelnek. Ilyen esetben a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek nemcsak arányosak, hanem egyúttal kellően hatékonyak és visszatartóak is, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 87. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

87 Így a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. Az érintett tagállam belső jogrendjének tartalmaznia kell az említett szektorban valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 39–41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

88 Ha egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket. Magának az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése értelmében ugyanis a tagállamok „megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket” 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

89 Ezen túlmenően emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az kizárólag a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

90 A jelen esetben tehát a kérdést előterjesztő bíróságok feladata eldönteni, hogy a belső jog releváns rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 90. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

91 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értékelés során 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 91. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

92 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy úgy tűnik, hogy a jelen ítélet 82. pontjában említett nemzeti intézkedések egyike sem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában említett egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására irányuló intézkedések egyik kategóriájába sem.

93 Ennélfogva másodszor azt kell megvizsgálni, hogy ezen intézkedések az e szakasz értelmében vett „a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedéseknek” minősülnek-e.

94 Először is, ami a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások előírt határidőn belüli lefolytatását illeti, meg kell jegyezni, hogy az ilyen intézkedés alkalmas arra, hogy megakadályozza e munkavállalók bizonytalan jogállásának fennmaradását, biztosítva, hogy az általuk betöltött álláshelyeket rövid időn belül véglegesen betöltsék.

95 Ennélfogva az ilyen eljárások előírt határidőn belüli lefolytatása az alapügyben szóban forgó helyzetekben főszabály szerint ezen álláshelyek végleges betöltéséig megelőzheti az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaéléseket.

96 Ennek pontosítását követően az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy a jelen ügyben annak ellenére, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás pontos határidőket ír elő az ilyen eljárások lefolytatására, valójában ezeket a határidőket nem tartották be, és ezekre az eljárásokra ritkán kerül sor.

97 E körülmények között az olyan nemzeti jogszabály, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lefolytatását, valamint az e célból meghatározott határidőket írja elő, de amely nem bizonyul alkalmasnak az ilyen eljárások tényleges lebonyolítására, nem tűnik alkalmasnak annak megelőzésére, hogy az érintett munkáltató visszaélésszerűen alkalmazza az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyokat.

Az ilyen jogszabály nem tűnik alkalmasnak arra sem, hogy megfelelően szankcionálja az ilyen munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, és megszüntesse az uniós jog megsértéséből eredő következményeket, mivel – amint azt a kérdést előterjesztő bíróságok jelezték – annak alkalmazása semmilyen negatív hatást nem gyakorol e munkáltatóra.

98 Következésképpen – a kérdést előterjesztő bíróságok által elvégzendő vizsgálat függvényében – úgy tűnik, hogy az ilyen jogszabály nem minősül a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését biztosító, a jelen ítélet 86. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében kellően hatékony és visszatartó intézkedésnek, és ennélfogva a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek”.

99 Ugyanez vonatkozik a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény negyedik átmeneti rendelkezésére is, amely előírja annak lehetőségét, hogy a közigazgatási szerv vizsgák útján állandósítsa a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak vagy az ideiglenes alkalmazottak által betöltött álláshelyeken történő foglalkoztatást. A kérdést előterjesztő bíróságok által szolgáltatott információkból ugyanis kitűnik, hogy e rendelkezés csak lehetőséget biztosít a közigazgatási szerv számára, így az nem köteles alkalmazni az említett rendelkezést, még akkor sem, ha megállapítást nyer, hogy visszaélésszerűen alkalmazta az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat.

100 Végül, ami azt illeti, hogy a kiválasztási eljárások lebonyolítása alkalmat biztosít az egymást követő, határozott időre létrejött munkaviszonyok keretében visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók számára arra, hogy törekedjenek a munkahelyük stabilitására, mivel e munkavállalók főszabály szerint részt vehetnek ezekben az eljárásokban, ez nem mentesítheti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy megfelelő intézkedést írjanak elő az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések és munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását megfelelő szankcionálása érdekében. Ugyanis, amint arra a főtanácsnok indítványának 68. pontjában lényegében rámutatott, az ilyen eljárások, amelyek végeredménye ráadásul bizonytalan is, olyan pályázók előtt is nyitva állnak, akikkel szemben nem került sor ilyen visszaélésre.

101 Ennélfogva, mivel az ilyen eljárások lebonyolítása független a határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására vonatkozó minden megfontolástól, nem tűnik alkalmasnak arra, hogy megfelelően szankcionálja az ilyen munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, és megszüntesse az uniós jog megsértéséből eredő következményeket. Ez tehát látszólag nem teszi lehetővé a keretmegállapodás 5. szakaszával elérni kívánt célkitűzés megvalósítását (lásd analógia útján: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. és 95. pont).

102 Ami ezt követően az egymást követő, határozott időre létrejött munkaviszonyokban visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók jogállásának „határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó” munkavállalói jogállássá való átalakítását illeti, elegendő megjegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróságok maguk is úgy vélik, hogy ez az intézkedés nem teszi lehetővé a keretmegállapodás 5. szakasza által követett cél elérését. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból ugyanis kitűnik, hogy ez az átalakítás nem érinti a munkáltató azon lehetőségét, hogy megszüntesse az érintett határozott időre foglalkoztatott munkavállaló álláshelyét vagy munkakörét, amikor a helyettesített munkavállaló újból munkába áll. Ezenkívül, amint azt a kérdést előterjesztő bíróságok rámutattak, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek a magánszektorban határozatlan idejű munkaszerződéssé való átalakításától eltérően az érintett határozott időre alkalmazott munkavállalók jogállásának „határozatlan időre alkalmazott, de nem állandó” munkavállalói jogállássá való átalakítása nem teszi lehetővé számukra, hogy ugyanazokat a munkafeltételeket élvezzék, mint a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottak.

103 Végül a visszaélésszerű elbocsátás esetén fizetendő kártérítéssel egyenértékű kártérítés megállapítását illetően emlékeztetni kell arra, hogy annak érdekében, hogy egy kártérítés megállapítása a keretmegállapodás 5. szakaszának értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek” minősüljön,

különösen arra kell irányulnia, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának hatásait ellentételezze (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. és 95. pont).

104 A Bíróságnak a jelen ítélet 86. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlata szerint az is szükséges, hogy a megállapított kártérítés ne csak arányos, hanem kellően hatékony és visszatartó erejű is legyen e szakasz teljes érvényesülésének biztosítása érdekében.

105 Ilyen körülmények között, mivel a spanyol jog lehetővé teszi az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását elszenvedő ideiglenes alkalmazottak részére a visszaélésszerű elbocsátás esetén fizetendő kártérítéssel egyenértékű kártérítés megállapítását, a kérdést előterjesztő bíróságok feladata annak meghatározása, hogy az ilyen intézkedés megfelelő-e az ilyen visszaélés megakadályozásához és adott esetben szankcionálásához.

106 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hetedik kérdésre, valamint a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik, negyedik, hatodik és hetedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jogának összes hatályos szabálya alapján értékelje, hogy a határozott időre szóló munkaviszonyok keretében foglalkoztatott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lebonyolítása, az ilyen munkavállalók jogállásának „határozatlan időre szóló, de nem állandó munkavállalóvá” való átalakítása és a visszaélésszerű elbocsátás esetén az említett munkavállalók részére fizetendő kártérítéssel egyenértékű kártérítés megállapítása e rendelkezés értelmében az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásához és adott esetben szankcionálásához megfelelő intézkedésnek, vagy az annak megfelelő jogi intézkedéseknek minősül-e.

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdésről

107 A C-103/18. sz. ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolásából kitűnik, hogy az ebben az ügyben előterjesztett második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodást úgy kell-e értelmezni, hogy amennyiben valamely állami munkáltató visszaélésszerűen alkalmaz egymást követő, határozott idejű munkaviszonyokat, az, hogy az érintett munkavállaló hozzájárult e különböző munkaviszonyok létrehozásához, e szempontból alkalmas arra, hogy e munkáltató magatartásának visszaélésszerű jellegét olyan módon zárja ki, hogy a keretmegállapodás e munkavállaló helyzetére nem alkalmazható.

108 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának magából a szövegéből is kitűnik – annak hatályát tágan határozták meg, mivel az általában az „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Ezenkívül a „határozott időre alkalmazott munkavállalók” keretmegállapodás értelmében vett fogalmának meghatározásába – melyet 3. szakaszának 1. pontja mond ki – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől és a szerződésük belső jog általi minősítésétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

109 Ezáltal a keretmegállapodás valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében, amennyiben a nemzeti jog értelmében munkaszerződés áll fenn közöttük, kizárólag azzal a feltétellel, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak arra, hogy a keretmegállapodást a munkaszerződések vagy a munkaviszonyok bizonyos kategóriáira alkalmazzák, valamint – a keretmegállapodás negyedik preambulumbekezdésének megfelelően –

kizárják a kölcsönzött munkaerőt (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

110 E rendelkezésekből egyáltalán nem következik, hogy a keretmegállapodás alkalmazása kizárt lenne, ha a munkavállaló hozzájárult az állami munkáltatóval való munkaviszony létesítéséhez.

111 Éppen ellenkezőleg, az ilyen értelmezés nyilvánvalóan ellentétes lenne a keretmegállapodás egyik céljával, azaz – amint az a jelen ítélet 53. pontjából kitűnik – az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolásával, amit a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő.

112 A keretmegállapodás e célja hallgatólagosan, de szükségszerűen azon az előfeltevésen alapul, amely szerint a munkavállalót a munkáltatóhoz képest gyenge pozíciója miatt az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása érintheti, még akkor is, ha e munkaviszonyok létesítése és megújítása szabad megállapodáson alapul.

113 E gyenge pozíció ugyanis eltántoríthatja a munkavállalót a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. és 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

114 Ennélfogva nem lehet úgy tekinteni, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat megfosztanák a keretmegállapodás által számukra biztosított védelemtől pusztán amiatt, mert szabad akaratukból hozzájárultak az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok létesítéséhez, különben e megállapodás 5. szakaszát teljes mértékben megfosztanák a hatékony érvényesüléstől.

115 Amint az a Bíróságnak a jelen ítélet 108. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatából következik, e tekintetben nem releváns az a tény, hogy e munkaviszonyokat a munkáltató közjogi jellege miatt közigazgatási jogi aktusok állapították meg.

116 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszát, 3. szakaszának 1. pontját és 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok valamely állami munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén az, hogy az érintett munkavállaló hozzájárult e munkaviszonyok létrehozásához és/vagy megújításához, e szempontból nem alkalmas arra, hogy e munkáltató magatartásának visszaélésszerű jellegét olyan módon zárja ki, hogy a keretmegállapodás e munkavállalóra nem alkalmazható.

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hatodik és kilencedik kérdésről és a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésről

117 A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hatodik és kilencedik kérdéssel, valamint a C-429/18. sz. ügyben feltett ötödik kérdéssel, amelyeket együttesen kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróságok lényegében arra várnak választ, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy az arra kötelezi a munkavállaló és állami munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságot, hogy mellőzze az olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának.

118 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja nem feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson (lásd ebben az értelemben: 2008. április 15-i Impact ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 80. pont).

119 Márpedig egy ilyen, nem közvetlen hatályú uniós jogi rendelkezésre – mint ilyenre – nem lehet hivatkozni az uniós jog hatálya alá tartozó jogvitában annak érdekében, hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti jogi rendelkezés alkalmazása elkerülhető legyen (lásd analógia útján: 2019. június 24-i Popławski ítélet, C-573/17, EU:C:2019:530, 62. pont).

120 Ennélfogva a nemzeti bíróság nem köteles eltekinteni a nemzeti jogának a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával ellentétes rendelkezésének alkalmazásától.

121 Ennek pontosítását követően emlékeztetni kell arra, hogy a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróságok kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját, következésképpen megfelelni az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 108. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

122 A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésének e követelménye ugyanis az EUM-Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a nemzeti bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során hatáskörüknek megfelelően biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését (2006. július 4-i Adelener és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 109. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

123 Az általános jogelvek, és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma kétségtelenül korlátozza a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, miszerint nemzeti joga irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog contra legem értelmezésének alapjául (2006. július 4-i Adelener és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 110. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

124 Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2006. július 4-i Adelener és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 111. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

125 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett hatodik és kilencedik kérdésre, valamint a C-429/18. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az nem kötelezi a munkavállaló és állami munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságot arra, hogy mellőzze az olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának.

A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett nyolcadik kérdésről

126 A C-103/18. sz. ügyben előterjesztett nyolcadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy az az uniós jog teljes érvényesülésének biztosítása érdekében előírja a tagállamok számára a szerződésmegszűnésekkel és kinevezésekkel kapcsolatos közigazgatási ítéletek és aktusok, valamint a véglegessé vált versenyvizsga-felhívások felülvizsgálatának lehetőségét.

127 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatal iránt előterjesztett kérelemről való határozathozatalt, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai végzés, C-367/18, EU:C:2019:487, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

128 Ezenkívül annak szükségessége, hogy az uniós jogot a nemzeti bíróság számára hasznos módon értelmezzék, megköveteli, hogy a nemzeti bíróság meghatározza az általa felvetett kérdések ténybeli és jogszabályi hátterét, vagy legalábbis kifejtse azokat a ténybeli körülményeket, amelyeken e kérdések alapulnak (2019. június 12-i Aragón Carrasco és társai végzés, C-367/18, EU:C:2019:487, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

129 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság egyáltalán nem pontosította, hogy az alapeljárásban meg kellene változtatnia egy ítéletet, vagy arra kellene kötelezni a közigazgatási szervet, hogy vonja vissza a szerződés megszüntetéséről szóló, véglegessé vált határozatot vagy versenyvizsga-kiírást.

130 E tekintetben a C-103/18. sz. ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolásából, valamint a spanyol kormány ezen ügyben előterjesztett észrevételeiből arra lehet következtetni, hogy az egyedüli körülmények, amelyek között a madridi autonóm közösségnek esetleg meg kellene változtatnia a kinevezésről vagy a szerződésük megszűnéséről szóló, jogerőssé vált határozatokat, D. Sánchez Ruiz egymást követő kinevezéseinek az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok e közjogi munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálása céljából történő, határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti kinevezéssé történő átalakítása. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból egyértelműen kitűnik, hogy az ilyen átalakulás a spanyol jog értelmében kategorikusan kizárt, mivel a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti jogállás megszerzése csak a kiválasztási eljárás sikeres teljesítését követően lehetséges.

131 E körülmények között nyilvánvalónak bizonyul, hogy a C-103/18. sz. ügyben előterjesztett nyolcadik kérdés által felvetett probléma hipotetikus jellegű. Ez a kérdés tehát elfogadhatatlan.

A költségekről

132 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett „egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalma magában foglalja azt a helyzetet, amikor az a munkavállaló, aki határozott idejű munkaszerződés alapján - azaz amíg azt az üres álláshelyet, amelyen alkalmazzák, véglegesen be nem töltik ugyanazon állást több kinevezés keretében több éven keresztül megszakítás nélkül betöltötte, állandó és folyamatos jelleggel látta el ugyanazt a feladatot, továbbá a**

munkavállalónak ezen üres álláshelyen való folyamatos megtartása annak következménye volt, hogy a munkáltató nem tartotta be azon jogszabályi kötelezettségét, hogy ezen üres álláshely végleges betöltése érdekében az előírt határidőn belül kiválasztási eljárást bonyolítson le, valamint munkaviszonyát ebből kifolyólag hallgatólagosan évről évre meghosszabbították.

2) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat, amely szerint a határozott időre szóló munkaviszonyok egymást követő meghosszabbítása az e szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okok” által igazoltnak minősül, azon egyetlen okból kifolyólag, hogy e meghosszabbítás megfelel az e jogszabályok szerinti okoknak, azaz a szükség, a sürgősség, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósításának, mivel az ilyen nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat nem akadályozza meg, hogy az érintett munkáltató a gyakorlatban az állandó és tartós munkaerőigényt ilyen szerződésmegújításokkal elégítse ki.**

3) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jogának összes hatályos szabálya alapján értékelje, hogy a határozott időre szóló munkaviszonyok keretében foglalkoztatott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lebonyolítása, az ilyen munkavállalók jogállásának „határozatlan időre szóló, de nem állandó munkavállalókká” való átalakítása és a visszaélésszerű elbocsátás esetén az említett munkavállalók részére fizetendő kártérítéssel egyenértékű kártérítés megállapítása e rendelkezés értelmében az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásához és adott esetben szankcionálásához megfelelő intézkedésnek, vagy az annak megfelelő jogi intézkedéseknek minősül-e.**

4) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 2. szakaszát, 3. szakaszának 1. pontját és 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok valamely állami munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén az, hogy az érintett munkavállaló hozzájárult e munkaviszonyok létrehozásához és/vagy megújításához, e szempontból nem alkalmas arra, hogy e munkáltató magatartásának visszaélésszerű jellegét olyan módon zárja ki, hogy e keretmegállapodás e munkavállaló helyzetére nem is alkalmazható.**

5) **Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az nem kötelezi a munkavállaló és állami munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságot arra, hogy mellőzze az olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely nem felel meg az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának.**

Aláírások