ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2011. május 12. [1]

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel újból az 1999/70 irányelv [2] (a továbbiakban: irányelv) mellékletét képező, az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) és az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) által 1999. március 18-án kötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) értelmezését kérik.

2. A jelen ügyben felmerülő konkrét kérdés azzal kapcsolatos, hogy összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 4. szakaszával a köztisztviselők egyik előléptetési időszakára vonatkozó szabályok egyik rendelkezése. A szóban forgó rendelkezés szerint ebben az időszakban csak az válhatott előléptethetővé, aki korábban bizonyos ideig hivatásos (vagyis véglegesített vagy határozatlan időre kinevezett) köztisztviselőként dolgozott. Azok a köztisztviselők, akik határozott idejű szerződés keretében szereztek szakmai tapasztalatot, nem voltak előléptethetők.

1 – Eredeti nyelv: angol.

2 – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. március 18-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

Jogi háttér

Az európai uniós szabályozás

3. A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése szerint:

„A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek.”

4. A keretmegállapodás 1. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„E keretmegállapodás célja:

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

[…]”

5. A keretmegállapodás 3. szakasza szerint:

„1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amelynek] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

2. »összehasonlítható állandó munkavállaló« [helyesen: összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. […]”

6. A keretmegállapodás 4. szakasza, amely „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viseli, a következőképpen rendelkezik:

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

[…]

4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó munkavállalók esetében azonosak, kivéve, ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják [helyesen: A különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják].”

7. A keretmegállapodás 8. szakaszának 5. pontja szerint:

„A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.”

A nemzeti jog

8. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint F. J. Rosado Santana az irányelven és a keretmegállapodáson kívül egyrészt a spanyol alkotmánynak az egyenlő bánásmód elvét elismerő 14. cikkére, másrészt a korábban

a közigazgatásban eltöltött szolgálati idő elismeréséről szóló, 1978. december 26-i 70/1978 törvény (a továbbiakban: 70/1978 törvény) 1. cikkére hivatkozik; ez utóbbi cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az állami vagy helyi közigazgatási szerveknél, az egyéb állami szerveknél, az igazságszolgáltatási szerveknél, a munkaügyi bíróságoknál és a társadalombiztosítási szerveknél dolgozó hivatásos köztisztviselők részére el kell ismerni az általuk e szerveknél korábban eltöltött szolgálati idő egészét, valamint a sikeres közigazgatási felvételi vizsgát tett köztisztviselők próbaidejét.

(2) Közigazgatásban eltöltött szolgálati időnek minősül a közigazgatásnak az előző bekezdésben említett bármelyik ágában akár szerződéses (határozott időre szerződtetett vagy ideiglenes) köztisztviselőként, akár közigazgatási szerződés vagy munkaszerződés alapján eltöltött szolgálati idő is, függetlenül attól, hogy az említett szerződések okirati formában létrejöttek-e, vagy sem."

9. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben a továbbiakban az áll, hogy az alapeljárásban a Junta de Andalucía (Andalúzia autonóm kormánya, a továbbiakban: Junta) vitatja a 70/1978 törvény alkalmazhatóságát azon az alapon, hogy a nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint e jogszabály nem alkalmazandó a köztisztviselők érdemeken alapuló kiválasztási eljárásaira.

10. Írásbeli észrevételeiben a spanyol kormány is azt állítja, hogy a 70/1978 törvény nem alkalmazandó. E kormány a spanyol közszolgálat reformjáról szóló, 1984. augusztus 2-i 30/1984 törvény 22. kiegészítő rendelkezésére hivatkozik. E rendelkezés kritériumokat határoz meg arra vonatkozóan, hogy a spanyol köztisztviselői előmeneteli rendszerben kit lehet előléptetni a D csoportból a C csoportba. Ezek között szerepel az előbbi csoportban hivatásos köztisztviselőként eltöltött tízéves szolgálati idő. A Junta szerint a rendelkezés az Andalúziai Autonóm Közösség jogában szereplő speciális kifejeződését jelenti a 2002. január 9-i 2/2002 rendelet, amelyben a 32. cikk (2) bekezdése hasonló hatályúra van szövegezve.

11. A spanyol kormány a közszolgálatban alkalmazottakra vonatkozó alapszabályzatról szóló, 2007. április 12-i 7/2007 törvényre is hivatkozik. E törvény 10. cikke az ideiglenes köztisztviselőkre is alkalmazandó, és a kinevezésükre, a feladataik jellegére, illetve a szolgálati viszonyuk megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. [3]

12. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés hivatkozik még a spanyol alkotmánybíróság ítélkezési gyakorlatára. Úgy tűnik, hogy e bíróság már kimondta, hogy az ugyanolyan feladatokkal megbízott ideiglenes és hivatásos köztisztviselők közötti díjazásbeli különbség nem feltétlenül ellentétes a spanyol

3 – A spanyol kormány által az észrevételeiben felhozott tényezők alapján nem lehet megállapítani, hogy e törvény tartalmaz-e arra vonatkozó rendelkezéseket, hogy mi a következménye annak, ha az ideiglenes jogállású köztisztviselő hivatásos jogállásúvá, vagy a hivatásos jogállású köztisztviselő ideiglenes jogállásúvá válik.

alkotmány 14. cikkében foglalt egyenlő bánásmód elvével. A jogszabályokban megjelenő eltérő bánásmód tehát alkotmányos lehet.

13. Végül az előzetes döntéshozatalra utaló végzés megjegyzi, hogy a spanyol bíróságok nagy része (de nem mindegyikük) azon az álláspontón van, hogy ha valamely nyilvános versenyvizsga-kiírás szabályokat állapít meg többek között a vizsgán való részvétel tekintetében, akkor e szabályok számítanak a versenyvizsga-eljárásra irányadó „jognak". Ha valamely pályázó nem támadja meg e szabályokat az előírt határidőben, akkor azt követően már nem hivatkozhat a jogellenességükre az eredmény őt illető vonatkozásainak vitatása érdekében.

14. A spanyol kormány írásbeli észrevételei alapján ezen ítélkezési gyakorlat eredménye az, hogy a valamely közszolgálati állással kapcsolatos kiválasztási eljárást megtámadni kívánó pályázó ezt kétféleképpen, és csak kétféleképpen teheti meg. Ha a kérdéses kiválasztási eljárásra alkalmazandó feltételeket akarja vitatni, e feltételekre vonatkozó jogorvoslati kérelmet kell előterjesztenie. Ezzel szemben, ha a kiválasztási eljárás lefolytatásának módját akarja vitatni, akkor az e módra vonatkozó jogorvoslati kérelmet kell előterjesztenie. Nem teheti meg azonban, hogy közvetett módon, látszólag a kiválasztási eljárás lebonyolításának módja elleni jogorvoslati kérelemben támadja meg az eljárásra alkalmazandó feltételeket. A közigazgatási perek tárgyát képező jogvitákról szóló, 1998. július 13-i 29/1998 törvény alapján, olyan körülmények között, mint amelyekről az alapeljárásban szó van, a kiválasztási eljárásra alkalmazandó feltételek elleni jogorvoslati kérelmet az eljárásra vonatkozó hirdetmény közzétételének időpontját követő két hónapon belül kell előterjeszteni. A jelen ügyben tehát 2008. március 17-ig kellett volna jogorvoslati kérelmet előterjeszteni.

A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15. F. J. Rosado Santana, az alapeljárás felperese először 1989. május 19-én létesített szolgálati jogviszonyt a Juntával; ekkor határozott idejű szerződés keretében alkalmazták. E jogviszony 2005. május 27-én szűnt meg. 2005. május 28-án határozatlan időre szóló szerződés alapján hivatásos köztisztviselővé vált.

16. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint a Junta Consejería de Justicia y Administración Públicája (igazságügyi és közigazgatási minisztériuma) 2007. december 17-i rendeletében (a továbbiakban: versenyvizsga-kiírás) kihirdette, hogy a belső előmeneteli rendszer szerinti versenyvizsgát rendez abból a célból, hogy köztisztviselők léphessenek elő az andalúziai közigazgatásban alkalmazott adminisztrátorok általános kategóriájába. A versenyvizsga-kiírás 2. pontja (1) bekezdésének b) alpontja alapján a pályázóknak „bachiller superior végzettséggel [érettségivel] kellett rendelkezniük, illetve annak megszerzésére lehetőséget adó helyzetben

kellett lenniük […], vagy a D csoportba tartozó beosztásban hivatásos köztisztviselőként eltöltött tízéves szolgálati idővel kellett rendelkezniük, vagy ötéves szolgálati idővel és az Instituto Andaluz de Administración Pública [Andalúziai Közigazgatási Intézet] által 2002. július 4-én hozott, az Administración General de la Junta de Andalucía [a Junta alá tartozó általános közigazgatási szervezetrendszer] D csoportjába tartozó beosztásból a C csoportba tartozó beosztásba belső előléptetés útján való előmenetel lehetőségét biztosító versenyvizsga kiírásáról szóló határozatban […] említett szakirányú képesítéssel kellett rendelkezniük."

17. A továbbiakban a D csoportba tartozó beosztásban hivatásos köztisztviselőként eltöltött tízéves szolgálati időre vonatkozó előléptethetőségi feltételt vitatott kritériumnak nevezem.

18. Bár az előzetes döntéshozatalra utaló végzés nem ismerteti teljes egészében a versenyvizsga-kiírás 2. pontja (1) bekezdése b) pontjának szövegét, a Junta az általa előterjesztett írásbeli észrevételekben erre törekszik. Ezen észrevételek szerint a szóban forgó pont szövege a következőképpen folytatódik:

„a közigazgatás más területein hivatásos köztisztviselőként eltöltött […] szolgálati időt […] figyelembe kell venni a […] szolgálati idő számításakor […] Ezzel szemben nem lehet figyelembe venni a közigazgatás más területein korábban ideiglenes köztisztviselőként, illetve szerződéses alkalmazottként eltöltött szolgálati időt vagy az ehhez hasonló korábbi szolgálati időt."

19. A versenyvizsga-kiírást a *Boletín Oficial* (a Junta Hivatalos Lapja) 2008. január 16-i számában tették közzé.

20. Bár az előzetes döntéshozatalra utaló végzés nem teljesen egyértelmű e tekintetben, úgy tűnik, hogy F. J. Rosado Santana az alperessel 1989. május 19-től fennálló szolgálati jogviszonya alapján teljesítette a vitatott kritériumot, nem számítva azt a tényt, hogy a vizsgakiírás szerint a szolgálati időt hivatásos köztisztviselőként kellett eltölteni. Az előléptethetőségnek a kiírásban szereplő többi kritériuma nem releváns a jelen ügy szempontjából.

21. Ennek ellenére F. J. Rosado Santana jelentkezett a szóban forgó versenyvizsgára, és a jelentkezését elfogadták. Részt is vett a vizsgaeljárásban, amelyet két részre osztottak. Mindkettőt sikeresen teljesítette, és a neve felkerült a sikeres vizsgázók 2008. november 12-én közzétett listájára.

22. 2009. február 2-án álláshirdetést tettek közzé. F. J. Rosado Santana a kellő módon pályázott, és benyújtotta a kért dokumentumokat. Ennek ellenére 2009. március 25-én a Secretaría General para la Administración Pública (a Junta Közigazgatási Főtitkársága) olyan határozatot hozott, amelyben

megsemmisítette a sikeres vizsgázóvá való minősítését (a továbbiakban: vitatott határozat). A megsemmisítés indoka az volt, hogy F. J. Rosado Santana a fenti 16. pontban szereplő előléptethetőségi feltételek egyikét sem teljesítette. Többek között nem teljesítette a vitatott kritériumot, mivel az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálati idejét nem lehetett számításba venni annak megállapításakor, hogy teljesítette-e ezt a kritériumot.

23. 2009. június 8-án F. J. Rosado Santana keresetet terjesztett a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 12 de Sevilla (12. közigazgatási bíróság [Sevilla, Spanyolország]) elé, amelyben megtámadta a vitatott határozatot. Többek között a vitatott kritérium érvényességét vonta kétségbe amiatt, hogy az helytelenül tett kötelezővé hivatásos köztisztviselőként eltöltött szolgálati időt.

24. A nemzeti bíróság a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából:

„1) Úgy kell-e értelmezni [az irányelvet], hogy abban az esetben, ha az [Európai] Unió egyik tagállamának alkotmánybírósága már kimondta, hogy nem feltétlenül alkotmányellenes, ha ezen állam ideiglenes és véglegesített köztisztviselői tekintetében eltérő jogokat állapítanak meg, az szükségszerűen azt kellene jelentse, hogy a közösségi jog hivatkozott aktusa nem alkalmazható az említett tagállam közszolgálati rendszerének keretében?

2) Úgy kell-e értelmezni [az irányelvet], hogy azzal ellentétes, ha valamely nemzeti bíróság olyan módon értelmezi az egyenlő bánásmód elvét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely általános jelleggel kizárja a hatályuk alól a szerződéses alkalmazottak és a hivatásos köztisztviselők egyenlőségét?

3) Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás 4. szakaszát], hogy azzal ellentétes, ha az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálatot nem veszik figyelembe eltöltött szolgálati időként a hivatásos köztisztviselővé váláskor, különösen a köztisztviselő díjazása, besorolás és előmenetele szempontjából?

4) A [keretmegállapodás 4. szakasza] alapján olyan módon kell-e értelmezni a nemzeti jogszabályokat, amely nem zárja ki a határozott időre szóló szerződés alapján eltöltött szolgálati idő figyelembevételét a köztisztviselők által eltöltött szolgálati idő kiszámítása során?

5) Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás 4. szakaszát], hogy még abban az esetben is, ha nyilvános álláshirdetést tettek közzé, és azt az érintett nem vitatta, a nemzeti bíróság köteles vizsgálni, hogy ezen álláshirdetés

ellentétes-e [az uniós] szabályozással, és ha igen, akkor nem alkalmazhatja azt vagy az annak alapjául szolgáló nemzeti rendelkezést annyiban, amennyiben azok ellentétesek az említett szakasszal?"

25. A spanyol kormány, a Junta és az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett elő. Senki nem indítványozta tárgyalás tartását, arra nem is került sor.

Az elfogadhatóságról

26. A Junta írásbeli észrevételeiben két általános kifogást terjesztett elő az elfogadhatóságra vonatkozóan.

27. Az első kifogás keretében a Junta azzal érvel, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló végzés nem felel meg a Bíróság ítélkezési gyakorlata által támasztott követelményeknek. A nemzeti bíróság többek között nem határozta meg az előterjesztett kérdések nemzeti jogi hátterét, és azokat az okokat, amelyek arra vezették, hogy az uniós jog meghatározott rendelkezéséből induljon ki. Nem mutatta be továbbá, hogy milyen összefüggés áll fenn e rendelkezés és a jogvita hátterét képező nemzeti szabályok vagy ténybeli helyzet között. Szerinte ezért az előzetes döntéshozatalra utaló végzést elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

28. Ezzel az állásponttal nem értek egyet.

29. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 267. cikkben rögzített eljárás a nemzeti bíróságok és a Bíróság közötti világos feladatmegosztáson alapul. Kizárólag a nemzeti bíróságra tartozik, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje az előzetes döntéshozatalnak az ítélethozatalhoz való szükségességét, valamint a Bíróság elé terjesztett kérdéseinek relevanciáját. [4]

30. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés vizsgálata azt mutatja, hogy a nemzeti bíróság ismerteti az F. J. Rosado Santana által az elé terjesztett ügyben hivatkozott nemzeti szabályozást. Ez szükségszerűen azt jelenti, hogy az említett bíróság e rendelkezéseket az előterjesztett kérdések szempontjából relevánsnak ítéli meg. A nemzeti bíróság bemutatja továbbá a nemzeti ítélkezési gyakorlat azon elemeit, amelyek alapján kétségei támadtak az irányelv általa történő alkalmazásának pontos módját illetően. Mindenesetre az egyértelmű, hogy az előzetes döntéshozatali eljárásban az alapeljárást folytató nemzeti bíróság feladata az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések meghatározása. [5]

31. A nemzeti bíróságot az irányelvre és a keretmegállapodásra való hivatkozásra indító okokat, valamint az e rendelkezések és az alapeljárás tárgyát képező jogvita közötti

4 – Lásd többek között a C-305/05. sz., Ordre des barreaux francophones et germanophone és társai kontra Tanács ügyben 2007. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-5305. o.) 18. pontját, valamint a C-356/09. sz. Kleist-ügyben 2010. november 18-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-11939. o.) 44. pontját.

5 – Lásd ebben az értelemben a C-364/07. sz., Vassilakis és társai ügyben 2008. június 18-án hozott végzés 77. pontját.

összefüggést illetően az előzetes döntéshozatalra utaló végzés kétséget kizáróan egyértelművé teszi, hogy az irányelv rendelkezései miért relevánsak a végzésben ismertetett ténybeli helyzet szempontjából.

32. Mindezekre tekintettel szerintem el kell utasítani az első kifogást.

33. A második kifogásban – ha jól értelmezem – a Junta azzal érvel, hogy az előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdések amiatt elfogadhatatlanok, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza nem alkalmazható azon körülményekre, amelyekre a kérdések vonatkoznak. Az alapeljárás tárgyát képező jogvita nem a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti munkafeltételt érint, hanem az azon versenyvizsga-eljárásban való részvétel egyik kritériumát, amelyre F. J. Rosado Santana jelentkezett.

34. A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy ha a Bírósághoz az uniós jog értelmezése iránti olyan kérelem érkezik, amelyre vonatkozóan nem lehet megállapítani, hogy nyilvánvalóan nincs összefüggésben az alapeljárás ténybeli körülményeivel vagy tárgyával, a Bíróságnak válaszolni kell e kérelemre. [6]

35. Az alábbi 51. pontban és az azt követő pontokban fogok foglalkozni azzal, hogy mit jelent a munkafeltétel kifejezés. Úgy vélem azonban, hogy a Juntának az elfogadhatóságra vonatkozó második kifogása nyilvánvalóan tévedésen alapul. Kétségtelen ugyanis, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazhatósága, beleértve a munkafeltétel kifejezés értelmezését, releváns az alapeljárásban felmerülő problémák szempontjából.

36. Következésképpen a Junta elfogadhatatlansági kifogásait el kell utasítani.

Az ügy érdeméről

37. A nemzeti bíróság öt kérdést terjesztett elő előzetes döntéshozatal céljából. Az első kérdés a nemzeti és az uniós jog kapcsolatára vonatkozik. A második, harmadik és negyedik kérdés mindegyike az irányelv, és különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazhatóságára és értelmezésére vonatkozik. Az ötödik kérdés az uniós jog megsértése esetén rendelkezésre álló, nemzeti jog szerinti jogorvoslati lehetőségekkel kapcsolatos problémákat vet fel.

38. Mivel az első és az ötödik kérdés relevanciája azoktól a válaszoktól függ, amelyeket a Bíróság ad az irányelv alkalmazhatóságával és értelmezésével kapcsolatban, először a második, harmadik és negyedik kérdéssel foglalkozom. Ezt követően az első kérdést vizsgálom, végül az ötödik kérdésre térek ki.

6 – A C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-5535. o.) 12. pontja.

Az első, második és negyedik kérdésről

39. E kérdésekkel, amelyeket érdemes együtt kezelni, a nemzeti bíróság lényegében azt kéri a Bíróságtól, hogy döntsön az irányelvnek és különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának az alapeljárásban szereplő körülményekre való alkalmazhatóságáról.

40. A nemzeti bíróság különösen arra vár választ, hogy sérti-e a keretmegállapodás 4. szakaszát az olyan versenyvizsga-kiírás, mint amilyen az alapeljárásban is szerepel, amely a köztisztviselők előléptethetőségét hivatásos köztisztviselőként eltöltött szolgálati időtől teszi függővé, és kifejezetten kizárja az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálati időt.

Az irányelv alkalmazhatósága az alapeljárás tárgyát képező ügyre

– Köztisztviselők

41. A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy az a tény, hogy F. J. Rosado Santana a közszférába tartozó szervezettel létesített munkaviszonyt, nincs hatással az irányelv és a keretmegállapodás jelen ügyre való alkalmazására. Ezen aktusok szövegéből és hátteréből is az következik, hogy a bennük szereplő rendelkezések alkalmazhatók a közigazgatási szervekkel és a közszférába tartozó szervezetekkel létesített, határozott időre szóló munkaszerződésekre, illetve munkaviszonyokra. [7] Ugyanígy irreleváns az említett aktusok alkalmazása szempontjából az a tény, ha valamely állást a nemzeti jog szerint „hivatásosként betöltendőnek" lehet minősíteni. [8]

42. A Junta által a második kérdésre vonatkozóan előadott érveléssel ellentétben, a keretmegállapodás 4. szakaszából az következik, hogy az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselőket e rendelkezés szempontjából „összehasonlíthatónak" kell tekinteni.

– Az irányelv és a keretmegállapodás alkalmazhatósága olyan személyre, aki már nem határozott időre alkalmazott munkavállaló

43. Írásbeli észrevételeiben a spanyol kormány azzal érvel, hogy az irányelv és a

7 – Lásd többek között a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 54–57. pontját; a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7109. o.) 25. pontját, valamint a C-444/09. és C-456/09. sz., Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben 2010. december 22-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-14031. o.) 38. pontját.

8 – Lásd ebben az értelemben a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 29. pontját.

keretmegállapodás nem alkalmazható azokra, akik – mint F. J. Rosado Santana is – hivatásos köztisztviselőként, vagyis a határozatlan időre alkalmazott személyi állomány tagjaként terjesztenek elő kérelmet. Ennek alátámasztására a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet [9] 28. és 30. pontjára hivatkozik, amelyben a Bíróság először kimondta, hogy „az irányelvet és a keretmegállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében", majd megállapította, hogy mivel „az alapeljárás tárgyát képező jogvita az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselők összehasonlítására vonatkoz[ott]", az alapeljárás felperese „[az irányelv] és a keretmegállapodás hatálya alá [tartozott]". A spanyol kormány szerint, mivel az F. J. Rosado Santana által a jelen ügyben elvégezni kért összehasonlítás rá mint hivatásos köztisztviselőre, valamint más hivatásos köztisztviselőkre vonatkozik, nem lehet szó az irányelv és a keretmegállapodás rá való alkalmazásáról.

44. A Bizottság megközelítése hasonló.

45. Álláspontom szerint ez az érvelés az ítélkezési gyakorlat helytelen értelmezésén alapul, valamint olyan megközelítést jelent az irányelv és a keretmegállapodás értelmezésében, amely nincs tekintettel azok céljára.

46. Az irányelv és a keretmegállapodás megfelelő értelmezése érdekében tekintettel kell lenni az elfogadásuk hátterére. Ennek megfelelően a Bíróság az Impact-ügyben hozott ítéletében [10] kimondta, hogy „[a] keretmegállapodásnak, különösen annak 4. szakaszának a célja, [amely] az [EUMSZ 151.] cikk első bekezdésében […] és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta – amelyre [az EUMSZ 151. cikk] utal – 7. pontjában és 10. pontjának első bekezdésében szereplő alapvető célokhoz tartozik, az élet- és munkakörülmények javítása, valamint a munkavállalók – a jelen esetben a határozott [időre alkalmazott] munkavállalók – megfelelő szociális védelmének fenntartása. […] E célokra tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az [az uniós] szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni." [11]

47. Az alapeljárás tárgya az ahhoz való jog, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalóként eltöltött időt vegyék figyelembe az előléptethetőség megállapításakor ugyanúgy, ahogyan az ugyanannál a munkáltatónál munkaviszonyban lévő összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló esetében.

48. Igazolható-e a 4. szakasz ennyire tág értelmezése?

9 – A fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

10 – A C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.).

11 – Az ítélet 112. és 114. pontja. Lásd továbbá a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 38. pontját.

49. Álláspontom szerint az ilyen értelmezés nem csupán egy lehetséges értelmezés. Ez az egyetlen olyan értelmezési mód, amely megfelel annak a követelménynek, hogy e rendelkezést nem lehet megszorítóan értelmezni. Az a tény, hogy F. J. Rosado Santana jelenleg határozatlan időre szóló szolgálati jogviszonyban áll a Juntával, semmilyen hatással nincs a nevében felhozott érvre. Ezzel szemben meghatározó jelentősége van annak a kérdésnek, hogy a 4. szakasz szerinti hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e az, hogy az előléptethetőségének vizsgálata során nem vették figyelembe a határozott időre alkalmazott munkavállalóként eltöltött idejét, *kizárólag a szolgálati jogviszonya határozott időre szóló jellege miatt*.

50. Az ennél megszorítóbb értelmezés meghiúsítaná a keretmegállapodás 4. szakasza céljának elérését. Olyan hátrányos megkülönböztetési módra adna lehetőséget, amelyet – más hátrányos megkülönböztetési módokkal együtt – az irányelv és a keretmegállapodás elfogadásával meg akartak szüntetni.

– „Munkafeltétel”

51. A keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazása szempontjából a vitatott feltételnek „munkafeltételnek” kell lennie.

52. A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy ezt a kifejezést is tágan kell értelmezni. [12]

53. A jelen ügyben F. J. Rosado Santana előléptethetősége a hivatásos köztisztviselőként rá irányadó munkaviszony következménye. Másként fogalmazva, feltéve hogy megfelel a Junta mint munkáltató szervezet által e tekintetben előírt (érvényes) követelményeknek, joga van az előmenetelre és az azzal járó előnyökre, csakúgy mint a kollégáinak és a hasonló helyzetben lévő pályázóknak.

54. Tekinthetjük-e az ilyen jogot a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti munkafeltételnek?

55. Nézetem szerint a válasz egyértelműen igen. A munkaviszonyt az jellemzi, hogy az egyik fél jogosultsága a másik fél kötelezettségeként jelenik meg. E tekintetben nincs eltérés a teljesített feladatok ellenében járó munkabér fizetésére vonatkozó szabályoktól. [13]

12 – Lásd ebben az értelemben a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 31. pontját és azt követő pontjait, valamint a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 115. pontját.

13 – Egyértelmű, hogy a „fizetésre” mint a teljesített feladatokért járó díjazásra vonatkozó feltételek a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti „munkafeltétel” fogalmába tartoznak (lásd a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 41. pontját, valamint a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 126. pontját).

Az „objektív okok” fogalmáról

56. A keretmegállapodás 4. szakasza kifejezetten lehetőséget ad a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal és az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal való eltérő bánásmódra, ha ez az eltérő bánásmód objektív okok alapján igazolható.

57. Az „objektív okok” kifejezés jelentését sem az irányelv, sem a keretmegállapodás nem határozza meg. A Bíróság azonban ítélkezési gyakorlatában már értelmezte.

58. A Bíróság a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletében [14] kimondta, hogy e kifejezést hasonló módon kell értelmezni, mint a keretmegállapodás 5. szakaszában szereplő „objektív okok” fogalmát, amelyet már értelmezett az ítélkezési gyakorlatban. [15] A Bíróság az 5. szakaszra vonatkozó ítélkezési gyakorlatában kimondta, hogy „az »objektív okok« fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző, pontosan meghatározott és konkrét, továbbá ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények adott esetben valamely jogszerű tagállami szociálpolitikai célkitűzés megvalósítására irányuló törekvésből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték.” [16] A Bíróság hozzátette, hogy „a határozott idejű munkaszerződés pusztán valamely általános törvényi vagy rendeleti rendelkezés alapján történő alkalmazása – anélkül, hogy annak köze lenne az adott tevékenység konkrét tartalmához – nem jelent olyan objektív és átlátható szempontot, amely alapján ellenőrizni lehetne, hogy e szerződések meghosszabbítása ténylegesen valós szükségletnek tesz-e eleget, alkalmas-e a megvalósítandó cél elérésére, és ahhoz szükséges-e”. [17]

59. A Bíróság ezen érvelést a keretmegállapodás 4. szakaszára alkalmazva a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletében kimondta, hogy „[az objektív okok fogalmát] úgy kell érteni, mint amely nem engedi meg a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal való eltérő bánásmód azon az alapon történő igazolását, hogy erről az eltérő bánásmódról általános és absztrakt nemzeti norma, például törvény vagy kollektív megállapodás rendelkezik. Épp ellenkezőleg, az említett fogalom azt követeli meg, hogy a szóban forgó eltérő bánásmódot olyan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, amelyek az érintett munkafeltételt a hátterét képező egyedi kontextusban, olyan objektív és átlátható szempontok alapján jellemzik, amelyek lehetővé teszik annak ellenőrzését, hogy ezen eltérő bánásmód valós

14 – A fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott ügyben hozott ítélet.

15 – Lásd a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 56. pontját.

16 – Lásd a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 53. pontját, valamint a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 69. és 70. pontját.

17 – Lásd a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 55. pontját, valamint a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 74. pontját.

igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e." [18]

60. Ennek megfelelően a Bíróság a Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítéletében [19], amelyben újból értelmezte a keretmegállapodás 4. szakaszát, kimondta, hogy „[a szóban forgó, pontosan meghatározott és konkrét tényezők] adott esetben valamely jogszerű tagállami szociálpolitikai célkitűzés megvalósítására irányuló törekvéséből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték […]. Ezzel szemben a kizárólag arra való hivatkozás, hogy a közigazgatás személyi állománya ideiglenes jellegű munkát végez, nem felel meg ezeknek a követelményeknek, ekként pedig nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti »objektív okot«. A határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között a munkafeltételeket illetően alkalmazott eltérő bánásmódot ugyanis nem igazolhatja olyan szempont, amely – általános és absztrakt módon – magára a foglalkoztatás időtartamára utal. [Az irányelv] és a keretmegállapodás […] célkitűzéseit lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő az ilyen eltérő bánásmód igazolásához. Az ilyen szempont alkalmazása – a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, valamint az egyenlő bánásmód előmozdítása helyett, amelyek elérésére mind [az irányelv], mind pedig a keretmegállapodás törekszik – a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára kedvezőtlen helyzet állandósítását eredményezné." [20]

61. A spanyol kormány által az írásbeli észrevételeiben megfogalmazott érveléssel ellentétben mindebből az következik, hogy az a tény, hogy a határozott idejű szerződés szerinti munkaviszony lényegéből eredően ideiglenes, nem minősülhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti, az eltérő bánásmódot igazoló „objektív oknak". A fentiekből az is következik, hogy a versenyvizsgakiírás a határozott időre alkalmazott munkavállalóként eltöltött szolgálati idő kizárásával – ahogyan azt F. J. Rosado Santana esetében teszi – nem tesz eleget a 4. szakasz 1. pontja szerinti, az „objektív okokra" vonatkozó követelményeknek.

62. Ez nem jelenti azt, hogy soha nem merülhetnek fel olyan körülmények, amelyek között az „objektív okok" fogalmát alkalmazni lehet az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselőkkel való eltérő bánásmódra. A spanyol kormány írásbeli észrevételei viszonylag jelentős részét azon különbségek leírásának szenteli, amelyek szerinte természetszerűen fennállnak az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselők között. A spanyol kormány szerint idesorolhatók azok a különbségek, amelyek a különböző kategóriákba tartozó

18 – A fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 57. és 58. pontja.

19 – A fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott ügyben hozott ítélet.

20 – A fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 55–57. pontja.

köztisztviselők felvételének módjában, a tőlük megkövetelt képesítésekben és az általuk ellátott feladatokban mutatkoznak.

63. Amennyiben e különbségek csupán azon munkaviszony ideiglenes jellegét tükrözik, amelynek keretében az ideiglenes köztisztviselőt alkalmazzák, ezen érvek nem igazolhatják a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti eltérő bánásmódot. Mindazonáltal, amennyiben e különbségek *egyedi esetekre* vonatkozó előléptetési eljárással kapcsolatos objektív követelményeket tükröznek, e különbségek igazolhatók lehetnek.

64. Konkrétabban fogalmazva, nagyon is elképzelhetők olyan körülmények, amelyek között a betölteni kívánt állás olyan különleges tapasztalatot igényel, amelyre kizárólag hivatásos köztisztviselő tehetett szert. Ez lehet a következménye például annak a ténynek, hogy ezt az előzetesen megkövetelt tapasztalatot csak olyan állásokban lehet megszerezni, amelyekre hivatásos köztisztviselőket neveznek ki. Bár a keretmegállapodás preambulumának második bekezdése emlékeztet arra, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, sem az irányelv, sem a keretmegállapodás nem állapít meg általános kötelezettséget arra vonatkozóan, hogy a határozott idejű munkaviszonyt, ha lehetséges, át kell alakítani határozatlan időre szóló munkaviszonnyá. [21]

65. Az, hogy valamely konkrét esetben fennállnak-e a 4. szakasz 1. pontja szerinti objektív okok, ténybeli kérdés, amely az adott előléptetési eljárás egyedi körülményeitől függ. Ezt a kérdést esetről esetre, az összes potenciálisan releváns tényezőre – többek között a betölteni kívánt állás keretében szükséges tapasztalat jellegére – tekintettel kell megítélni.

66. Az alapeljárás tárgyát képező esetben azonban egyértelmű, hogy ha csak annyit rögzítenek szabályként, hogy az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálati idő nem vehető figyelembe, az előléptetési eljárásra semmilyen körülmények között nem vonatkozhat a szóban forgó kivétel. Természetesen fennállhatnak objektív okok. Azonban még ha így is van, ezekről nem rendelkeztek azzal az átláthatósággal, amely ahhoz szükséges, hogy a kivételt rájuk alapítsák.

67. A fentiekből következően úgy gondolom, hogy a versenyvizsga-kiírás sérti a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját.

21 – Lásd ebben az értelemben a fenti 7. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 91. pontját, valamint a C-378/07. és C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 183. pontját.

68. Álláspontom szerint tehát a második, harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy sérül a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja, ha valamely olyan versenyvizsga-kiírás, mint amelyről az alapeljárásban szó van, a közszolgálaton belüli előléptethetőséget hivatásos köztisztviselőként eltöltött szolgálati időtől teszi függővé, és kifejezetten kizárja az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálati idő figyelembevételét, anélkül hogy bármilyen objektív okot megjelölne e kizárás alapjaként.

Az első kérdésről

69. A nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben azt írja, hogy a spanyol alkotmánybíróság kimondta, hogy az ugyanolyan feladatokkal megbízott ideiglenes és hivatásos köztisztviselők közötti díjazásbeli különbség nem feltétlenül ellentétes a spanyol alkotmány 14. cikkében foglalt egyenlő bánásmód elvével.

70. Az én értelmezésem szerint a nemzeti bíróság kérdésével lényegében arra vár választ, hogy az egyenlő bánásmódnak az említett tagállam egyik legmagasabb rangú bírósága által adott meghatározása felülírja-e az ugyanerre a fogalomra vonatkozóan az uniós jog által adott eltérő meghatározást olyan területen, amelyen a nemzeti bíróság köteles az uniós jogot alkalmazni. Ha ez utóbbi köteles elfogadni az alkotmánybíróság által adott definíciót, annak az lenne (vagy lehetne) a következménye, hogy az irányelvet és a keretmegállapodást úgy kezelnék, mint amely nem alkalmazandó e tagállam közszolgálatára.

71. Amennyiben a kérdés arra irányul, hogy az irányelv és a keretmegállapodás alkalmazandó-e a köztisztviselőkre, akkor azzal már foglalkoztam a fenti 41. pontban.

72. Amennyiben a kérdés arra irányul, hogy a nemzeti bíróság köteles lehet-e az egyenlő bánásmód olyan meghatározását alkalmazni, amely eltér az uniós jogban szereplő definíciótól, és szűkebb jogot jelent, mint ez utóbbi, a válasz egyértelműen nemleges.

73. Ez kétségtelenül kiderül a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából.

74. A nemzeti bíróságok a nemzeti jognak valamely európai uniós irányelvvel összefüggésben való alkalmazása során kötelesek a nemzeti jogot a lehető legteljesebb mértékben a szóban forgó irányelv és az annak szerves részét képező [22] keretmegállapodás szövegére és céljára tekintettel értelmezni. A nemzeti jog

22 – Lásd ebben az értelemben a J. Kokott főtanácsnok által a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben előterjesztett indítvány 87. pontját.

uniós joggal összhangban álló értelmezésének követelménye az EUM-Szerződés rendszeréből következik annyiban, amennyiben lehetővé teszi a nemzeti bíróságok számára, hogy a hatáskörüknek megfelelően biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését az előttük folyamatban lévő jogviták eldöntése során. [23] A nemzeti jognak az uniós joggal összhangban álló értelmezésére vonatkozó elv ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általuk elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával egyrészt biztosítsák az irányelv és a keretmegállapodás teljes érvényesülését, másrészt az azokkal elérni kívánt céllal összhangban álló eredményre jussanak. [24]

75. Következésképpen a nemzeti bíróság köteles alkalmazni az irányelv és a keretmegállapodás e Bíróság által adott értelmezését, még akkor is, ha az érintett tagállam alkotmánybírósága kimondta, hogy az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselőkkel való eltérő bánásmód nem (vagy nem feltétlenül) ellentétes e tagállam alkotmányával.

76. A fentiekre tekintettel úgy vélem, hogy az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a nemzeti bíróság köteles alkalmazni az irányelv és a keretmegállapodás e Bíróság által adott értelmezését, még akkor is, ha a spanyol alkotmánybíróság kimondta, hogy az ideiglenes és a hivatásos köztisztviselőkkel való eltérő bánásmód nem (vagy nem feltétlenül) ellentétes e tagállam alkotmányával.

Az ötödik kérdésről

77. A nemzeti bíróság e kérdésével lényegében arra vár választ, hogy az uniós jog és különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján köteles-e felülvizsgálni a versenyvizsga-eljárás anyagi/tartalmi szabályait, függetlenül attól, hogy a felülvizsgálatnak van-e eljárási akadálya, mint például a jogorvoslati kérelem határidőben való előterjesztésének elmulasztása.

78. F. J. Rosado Santana alapeljárásbeli kérelme azon az érven alapul, hogy mivel a vitatott kritérium tízéves, hivatásos tisztviselőként eltöltött szolgálati időt tett kötelezővé, a versenyvizsga-kiírás megsértette az uniós jogot. Ennélfogva sérültek a jogai. Már jeleztem, hogy ezzel egyetértek. Mindazonáltal az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy abban az időpontban, amikor F. J. Rosado Santana előterjesztette jogorvoslati kérelmét, a versenyvizsga-kiírásban meghatározott két hónapos határidő már eltelt.

79. Releváns-e az ilyen jellegű időbeli korlátozás, ha a kifogás alapja az, hogy az uniós jog szerinti jogok sérültek?

23 – Lásd többek között a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 98. és 99. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

24 – Lásd ebben az értelemben a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 101. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

80. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint vonatkozó európai uniós szabályok hiányában minden tagállam belső jogrendjének feladata meghatározni a magánszemélyek számára az európai uniós jog által biztosított jogok védelmét szolgáló keresetekre vonatkozó részletes eljárási szabályokat. [25]

81. Mindazonáltal minden egyes esetben a tagállamok felelőssége e jogok hatékony védelmének biztosítása. [26] Az említett keresetekre vonatkozó részletes eljárási szabályok nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint azok, amelyek a hasonló nemzeti keresetekre vonatkoznak (az egyenértékűség elve), és nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve). [27]

82. Az egyenértékűség elvének tiszteletben tartása azt feltételezi, hogy a szóban forgó nemzeti szabály különbségtétel nélkül vonatkozik mind a közösségi jog, mind a belső jog megsértésén alapuló, hasonló tárggyal és jogalappal rendelkező keresetekre. [28] Mivel az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben semmi nem utal arra, hogy az alapeljárás tárgyát képező ügyben megsértették ezt az elvet, az ezzel kapcsolatos helyzetet a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia. [29]

83. Ami a tényleges érvényesülés elvét illeti, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ésszerű időbeli korlátok megállapítása főszabály szerint megfelel e követelménynek, amennyiben a jogbiztonság alapelve alkalmazását jelenti. A Bíróság azt is kimondta, hogy a tagállamok feladata e határidők meghatározása, különösen arra való tekintettel, hogy a meghozandó határozatok mennyire jelentősek az általuk érintett személyek számára, mennyire bonyolultak az alkalmazandó eljárások és rendelkezések, hány személyt érinthetnek, illetve milyen egyéb köz- és magánérdekeket kell figyelembe venni. [30]

84. Vajon a nemzeti jog szerinti két hónapos határidő rendkívül nehézzé teszi-e az uniós jog által biztosított jogok gyakorlását?

85. Egyértelmű, hogy a szóban forgó határidő rövid.

86. Mindazonáltal, tekintettel az olyan versenyvizsga-eljárás során figyelembe veendő érdekekre, mint amelyről az alapeljárásban szó van, én nem tekintem annyira rövidnek e határidőt, mint amely önmagában sérti a fentebb említett elveket. Amint azt a spanyol

25 – Lásd többek között a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 44. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fenti 21. lábjegyzetben hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 173. pontját.

26 – Lásd többek között a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 45. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

27 – Lásd többek között a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 46. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

28 – Lásd a C-246/09. sz. Bulicke-ügyben 2010. július 8-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-7003. o.) 26. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

29 – Lásd ebben az értelemben a fenti 28. lábjegyzetben hivatkozott Bulicke-ügyben hozott ítélet 28. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

30 – Lásd ebben az értelemben a fenti 28. lábjegyzetben hivatkozott Bulicke-ügyben hozott ítélet 36. pontját.

kormány az írásbeli észrevételeiben hangsúlyozza, relevánsak a versenyvizsga-eljárásban részt vevő többi pályázónak és magának a Juntának mint az eljárás megfelelő lefolytatásáért felelős szervnek az érdekei is. A versenyvizsga-eljárás bármely vitatása zavart vagy sérelmet okozhat. Megjegyzendő, hogy a Bulicke-ügyben hozott ítéletében [31] a Bíróság kifejezetten elfogadott egy hasonló tartamú időbeli korlátot a munkaviszony keretében alkalmazott hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszok előterjesztésére vonatkozóan.

87. Mondhatjuk-e azt, hogy az az időpont, amelytől számítva a két hónapos határidő elkezdett telni (vagyis a versenyvizsga-kiírásnak az andalúziai hivatalos lapjában való közzététele), sérti a tényleges érvényesülés elvét? Ezen elv alapján szükséges lett volna-e, hogy az említett határidő későbbi időpontban kezdjen el telni, például akkortól, amikor F. J. Rosado Santanát értesítették arról, hogy nem előléptethető?

88. Álláspontom szerint nem.

89. Számomra úgy tűnik, hogy a felek érdekeit összességében jobban szolgálja az, ha a jogorvoslati kérelmeket haladéktalanul, de mindenesetre a versenyvizsga-eljárás megindítása előtt elő kell terjeszteni. Ilyen szabály előírásával a versenyvizsga lebonyolításáért felelősöknek lehetőségük van arra, hogy foglalkozzanak a jogorvoslati kérelmekkel, illetve – adott esetben – elhalasszák az eljárás folytatását, vagy meghozzanak bármely olyan más intézkedést, amely szükséges lehet a jogorvoslati kérelem elbírálásához. Így az eljárásban részt vevők tudatában lesznek annak, hogy ha az elkezdődött, akkor már nem fogják meghosszabbítani vagy érvénytelenné nyilvánítani annak érdekében, hogy döntsenek az eljárás jogszerűségére vonatkozóan utólag benyújtott jogorvoslati kérelmekről.

90. Ezért az a véleményem, hogy az alapeljárás tárgyát képező ügyben teljesül a tényleges érvényesülés követelménye.

91. Ezt a következtetést annak tudatában vonom le, hogy így figyelmen kívül marad az a lehetőség, hogy F. J. Rosado Santana nem megfelelő bánásmódban részesült, ráadásul indokolatlanul, olyan események következtében, amelyek a versenyvizsga-eljárásban való részvételét követően merültek fel. Az, hogy először értesítették, hogy sikerrel vett részt az említett eljárásban, majd közölték vele, hogy nem pályázhat az állásra, finoman fogalmazva szerencsétlen fordulat.

92. Az említett események nem derülnek ki teljesen egyértelműen az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből. Amennyiben a Junta kifejezetten vagy hallgatólagosan olyan jelzést adott, hogy F. J. Rosado Santana pályázata megfelelt a versenyvizsga-kiírásban szereplő követelményeknek, bármilyen ezzel ellentétes későbbi jelzés – első ránézésre – adminisztratív hibának és az eredeti álláspontja megváltoztatásának minősül. Előfordulhat,

31 – A fenti 28. lábjegyzetben hivatkozott ügyben hozott ítélet.

hogy a spanyol közigazgatási jogban vannak olyan elvek, amelyekre ilyen körülmények között hivatkozni lehet annak megakadályozása érdekében, hogy valamely közigazgatási szerv megváltoztassa eredeti álláspontját (F. J. Rosado Santana nyilvánvalóan ezen álláspontban bízva nyújtotta be pályázatát és vett részt a versenyvizsga-eljárásban). Ezt azonban a nemzeti bíróságnak kell elbírálnia.

93. Következésképpen, véleményem szerint, az említett hiba nem minősül sem a tényleges érvényesülés elve, sem az uniós jog által biztosított jogok megsértésének. E hiba következményeit tehát a nemzeti bíróságnak kell megállapítania – és csak e bíróság állapíthatja meg – a vonatkozó nemzeti rendelkezések alapján.

94. Mindezek miatt úgy vélem, hogy az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a nemzeti bíróság nem köteles megvizsgálni a versenyvizsga-eljárásra vonatkozó lényeges szabályokat, ha ennek igazolható eljárási akadálya van. Az uniós jog által előírt követelményeknek való megfelelés érdekében az említett akadálynak összhangban kell lennie az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvével. Az olyan versenyvizsga-kiírás közzétételétől számított két hónap jelentette akadály, mint amelyről az alapeljárásban szó van, nem ellentétes a tényleges érvényesülés elvével.

Végkövetkeztetések

95. A fentiek alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 12 de Sevilla által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket az alábbiak szerint válaszolja meg:

1) Sérti az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által 1999. március

18-án kötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát, ha valamely olyan versenyvizsga-kiírás, mint az alapeljárásban szereplő versenyvizsga-kiírás, a köztisztviselők előléptethetőségét véglegesített köztisztviselőként eltöltött szolgálati időtől teszi függővé, illetve kifejezetten kizárja az ideiglenes köztisztviselőként eltöltött szolgálati idő figyelembevételét, anélkül hogy megjelölne olyan objektív okot, amely e kizárás alapjául szolgálhatna.

2) A nemzeti bíróság köteles úgy értelmezni az irányelvet és a keretmegállapodást, ahogyan azt a Bíróság értelmezte, még akkor is, ha a spanyol alkotmánybíróság már kimondta, hogy az ideiglenes és a véglegesített köztisztviselőkkel való eltérő bánásmód nem (vagy nem feltétlenül) ellentétes e tagállam alkotmányával.

3) A nemzeti bíróság nem köteles megvizsgálni a versenyvizsga-eljárásra vonatkozó lényeges szabályokat, ha ennek igazolható eljárási akadálya van. Az uniós jog által előírt követelményeknek való megfelelés érdekében az említett akadálynak összhangban kell lennie az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvével. Az olyan versenyvizsga-kiírás közzétételétől számított két hónap jelentette akadály, mint amelyről az alapeljárásban szó van, nem ellentétes a tényleges érvényesülés elvével.