A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2017. december 20. * [i]

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A »munkafeltételek« fogalma – Különös szolgálati közigazgatási jogállásba való helyezés – Nemzeti szabályozás, amely a különös szolgálat miatti szabadságot közigazgatási tisztségekre kiírt választások esetén kizárólag a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők számára biztosítja, a határozott időre kinevezett köztisztviselők számára nem”

A C-158/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Oviedói 1. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2016. március 16-án érkezett, 2016. március 1-i határozatával terjesztett elő a

Margarita Isabel Vega González

és

a **Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

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

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– M. I. Vega González képviseletében S. Suárez Solis abogada és R. Blanco González procurador,

– a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis és A. Rubio González, meghatalmazotti minőségben,

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

* Az eljárás nyelve: spanyol.

a főtanácsnok indítványának a 2017. szeptember 7-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 6. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Margarita Isabel Vega González és a Consejería de Economía y Hacienda Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (az Asztúriai Hercegség kormányának gazdasági és a közszférát illető ügyekben illetékes regionális minisztériuma, Spanyolország; a továbbiakban: minisztérium) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya, hogy ez utóbbi elutasította az érintett által, parlamenti képviselőnek történt megválasztását követően, különös szolgálati közigazgatási jogállásba helyezés iránt előterjesztett kérelmét.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy „az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit”.

4 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében ezen irányelv célja „a mellékletben szereplő 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 A keretmegállapodás harmadik preambulumbekezdése pontosítja, hogy a keretmegállapodás „a határozott idejű munkára vonatkozó általános elveket és minimális előírásokat tartalmazza, elismeri, hogy azok részletes alkalmazása során figyelembe kell venni a jellegzetes nemzeti, ágazati vagy szezonális helyzeteket. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel [helyesen: hátrányos megkülönböztetéssel] szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra”.

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

7 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza az alábbiakat írja elő:

„[helyesen: A jelen megállapodás alkalmazásában:]

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].”

8 A keretmegállapodás „A megkülönböztetés tilalmának elve” [helyesen: hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve] címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„A foglalkoztatási feltételek [helyesen: munkafeltételek] szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: okokkal] igazolható.”

A spanyol jog

9 A Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (az Asztúriai Hercegség közigazgatási rendszere közszolgálatának szabályozásáról szóló, 1985. december 26-i 3/1985. sz. törvény [a BOE 1986. március 10-i 59. száma, 9083. o.]) 6. cikkében úgy határozza meg a határozott időre kinevezett köztisztviselőket, mint „a törvény alapján kinevezett azon személyek, akik az Asztúriai Hercegség közigazgatási rendszerének személyi állományában betöltetlen álláshelyeket ideiglenesen ellátják, mindaddig, amíg az adott álláshelyet határozatlan időre kinevezett köztisztviselővel be nem töltik, vagy feladataik ellátásában őket szabadság vagy különös szolgálat miatti távollét esetén helyettesítik”.

10 Az egyes közigazgatási jogállásokat a 3/1985. sz. törvény 59. cikkének (1) bekezdése sorolja fel, amely e) pontjában említi a különös szolgálatot. Ezen 59. cikk (2) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a határozott időre kinevezett köztisztviselők nem helyezhetők különös szolgálati jogállásba.

11 A 3/1985. sz. törvény 64. cikke (1) bekezdése g) pontjának értelmében az Asztúriai Hercegség közigazgatásának köztisztviselőit különös szolgálati jogállásba helyezik, ha a Junta General del Principado de Asturias (az Asztúriai Hercegség parlamentje) képviselőjének választják őket.

12 A 3/1985. sz. törvény 64. cikkének (2) bekezdése értelmében a különös szolgálati jogállásban lévő köztisztviselők jogosultak az általuk betöltött álláshely, valamint eredeti státuszuk fenntartásához, és a különös szolgálatban töltött időt beszámítják a háromévente járó juttatás és a besorolási fokozatuk szerinti előléptetés tekintetében.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

13 M. I. Vega González 1989. május 26. óta különböző minőségekben állt az Asztúriai Hercegség közigazgatásának alkalmazásában. 2011. április 15-én ugyanezen közigazgatási rendszerben a köztisztviselők magasabb beosztású csoportjának kategóriájába tartozó, határozott időre kinevezett köztisztviselőnek nevezték ki egy kiküldetésben lévő, határozatlan időre kinevezett köztisztviselő helyettesítése céljából.

14 A 2015. május 24-én tartott asztúriai parlamenti választásokon M. I. Vega González egy politikai párt listáján indult, és parlamenti képviselőnek választották.

15 Parlamenti feladatának teljes időben történő ellátása érdekében M. I. Vega González 2015. június 13-án kérelmet nyújtott be az Asztúriai Hercegség őt foglalkoztató közigazgatási szervénél a 3/1985. sz. törvény 59. cikke alapján különös szolgálat miatti szabadság, illetve, másodlagosan, személyes okokkal indokolt szabadság iránt.

16 2015. június 23-án a Dirección General de Función Pública (közszolgálati főigazgatóság, Spanyolország) e kérelmet elutasította azzal az indokkal, hogy a különös szolgálat miatti szabadság és a személyes okokkal indokolt szabadság kizárólag a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőknek biztosítható, a határozott időre kinevezett köztisztviselőknek nem.

17 Az M. I. Vega González által a határozatot hozó szervhez benyújtott fellebbezést a minisztérium 2015. október 22-i határozatával elutasította.

18 M. I. Vega González e határozat ellen keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság, a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo (oviedói 1. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) előtt.

19 A minisztérium előadja a kérdést előterjesztő bíróság előtt, hogy az 1999/70 irányelv nem alkalmazható, mivel kizárólag a munkafeltételekre vonatkozik, a közigazgatási jogállásokra nem.

20 A minisztérium kifejti, hogy ha M. I. Vega González határozatlan időre kinevezett köztisztviselő lenne, a 3/1985. sz. törvény 59. cikkében előírt különös szolgálat miatti szabadságot biztosították volna a számára, mivel az érintett közigazgatási szerv nem rendelkezik e tekintetben mérlegelési mozgástérrel. Így M. I. Vega González számára az egyetlen módja annak, hogy teljes időben gyakorolja politikai mandátumát, az, ha véglegesen felmond.

21 A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a határozatlan idejű munkavállalók és a határozott idejű munkavállalók között munkafeltételek tekintetében megvalósuló eltérő bánásmód nem összeegyeztethető az 1999/70 irányelv követelményeivel, kivéve ha azt objektív okok igazolják.

22 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy jóllehet elméletileg lehetséges, hogy az eltérő bánásmódot az időszakos kinevezés sürgős és szükséges jellegével kapcsolatos okok igazolják, ezen érv ugyanakkor nem lehet érvényes olyan esetben, amikor az álláshelyet több mint négy éve időszakos munkavállaló tölti be. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli a jelen esetben érintett jognak, nevezetesen a parlamenti mandátumhoz való hozzáférés spanyol alkotmány által biztosított jogának a különleges jelentőségét.

23 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az, egy határozott időre kinevezett köztisztviselő által ellátott feladatok időszakos jellege önmagában nem tekinthető olyan objektív oknak, amely igazolná az eltérő bánásmódot, amely megfosztja az érintettet arra vonatkozó jogától, hogy parlamenti mandátumának megszűnésekor visszatérjen álláshelyére. Ugyanis, még ha lehetséges is, hogy e mandátum tartama alatt a visszatérés lehetősége *de facto* megszűnt, mert az időszakos alkalmazott által betöltött

álláshelyet időközben újból egy határozatlan időre kinevezett köztisztviselővel töltötték be, vagy mert az álláshelyet egyszerűen megszüntették, az sem kizárt, hogy az ezen alkalmazott időszakos jellegű kinevezését igazoló helyzet parlamenti mandátumának megszűnésekor még mindig fennáll.

24 A kérdést előterjesztő bíróság kételyei tehát inkább a „munkafeltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti fogalmára vonatkoznak. Márpedig a Bíróság e fogalom tartalmát ezidáig kizárólag a kapott díjazás, a munkaidő, a munkaórák, a munkaidő-beosztás vagy a munkaszüneti napok, sőt, általánosabb jelleggel a munkából való távollét engedélyezése szempontjából vizsgálta. Célszerű lenne tehát egyrészt meghatározni, hogy a „munkafeltételek” fogalma magában foglalja-e az arra vonatkozó kötelezettséget is, hogy egy határozott idejű munkavállalót, a jelen esetben határozott időre kinevezett köztisztviselőt, olyan közigazgatási jogállásba helyezzenek, amely lehetővé teszi a számára, a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóhoz, azaz a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőhöz hasonlóan, munkaviszonyának felfüggesztését közelebbről azért, hogy időt fordíthasson azon politikai mandátumának gyakorlására, amely tekintetében megválasztották. Másrészt a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül, hogy az az eltérő bánásmód, amelyet a 3/1985. sz. törvény 59. cikke az időszakos köztisztviselők tekintetében a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkhöz képest alkalmaz, összeegyeztethető-e a hátrányos megkülönböztetés tilalma keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában kimondott elvével.

25 E körülmények között a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (oviédói 1. sz. közigazgatási bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A keretmegállapodás 4. szakaszában hivatkozott »munkafeltételek« fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy annak körébe tartozik az a jogi helyzet is, amely a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz hasonlóan lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező azon munkavállaló számára, akit valamely politikai képviseleti tisztség ellátására megválasztottak, hogy a munkáltatóval fennálló szolgálati jogviszonyának felfüggesztését kérje, és jogosult legyen arra, hogy az adott parlamenti mandátum megszűnésekor visszatérjen az álláshelyére?

2) A keretmegállapodás 4. szakaszában hivatkozott hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan regionális jogszabály, mint a 3/1985. sz. törvény 59. cikkének (2) bekezdése, amely teljes és abszolút mértékben korlátozza határozott időre kinevezett köztisztviselők számára a különös szolgálat teljesítését, amennyiben őket parlamenti képviselőknek választják meg, miközben e jogot a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők számára elismerik?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

26 A kérdést előterjesztő bíróság első kérdésével lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy a „munkafeltételek” e rendelkezésben említett fogalma magában foglalja azt a jogot, hogy az olyan munkavállalónak, akit parlamenti tisztségviselőnek választottak, a nemzeti szabályozás által előírt különös szolgálat miatti szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében munkaviszonyát felfüggesztik, miáltal e munkavállaló foglalkoztatásának fenntartása és előmenetelhez való joga biztosított parlamenti mandátuma megszűnéséig.

27 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében a keretmegállapodás egyik célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét. Továbbá a keretmegállapodás harmadik preambulumbekezdése kimondja, hogy az „a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy

általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben” (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 A keretmegállapodásnak – különösen 4. szakaszának – célja az említett elv határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 A keretmegállapodással elérni kívánt célkitűzésekre tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értelmezendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Ami a „munkafeltételek” keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett fogalmát illeti, a Bíróság már kimondta, hogy annak meghatározásánál, hogy valamely intézkedés e fogalom körébe tartozik-e, a döntő feltétel pontosan a foglalkoztatás, azaz a munkavállaló és munkáltatója között fennálló munkaviszony (2013. december 12-i Carratù ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 35. pont; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 25. pont; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 26. pont; 2017. február 9-i Rodrigo Sanz végzés, C-443/16, EU:C:2017:109, 32. pont).

31 A „munkafeltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti fogalma alá tartozik tehát a szolgálatban eltöltött idő után, háromévente járó juttatás (lásd ebben az értelemben: 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 47. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 50–58. pont; 2015. július 9-i Regojo Dans ítélet, C-177/14, EU:C:2015:450, 43. pont), a hatévente járó továbbképzési juttatások (lásd ebben az értelemben: 2012. február 9-i Lorenzo Martínez végzés, C-556/11, nem tették közzé, EU:C:2012:67, 38. pont), az ahhoz teljesítendő szolgálati időre vonatkozó nemzeti szabályok, hogy az érintett magasabb fizetési fokozatba legyen besorolható, illetve róla évente értékelő jelentés készüljön (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), az értékelési tervben való részvételhez való jog, valamint pozitív értékelés esetén az abból következő anyagi ösztönzés (2016. szeptember 21-i Álvarez Santirso végzés, C-631/15, EU:C:2016:725, 36. pont), valamint a munkaidő felére csökkentése és a díjazás ebből következő csökkentése (2017. február 9-i Rodrigo Sanz végzés, C-443/16, EU:C:2017:109, 33. pont).

32 A Bíróság kimondta továbbá, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés felmondási idejének meghatározására vonatkozó szabályok a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alá tartoznak (lásd ebben az értelemben: 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. és 29. pont).

33 Ugyanez vonatkozik azon kártérítésre, amelyet a munkáltató köteles fizetni a munkavállalónak a határozott idő munkaszerződésében való jogellenes kikötése miatt (lásd ebben az értelemben: 2013. december 12-i Carratù ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 37. pont) vagy a határozott idejű munkaszerződés megszüntetése címén nyújtott végkielégítésre (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 31. pont).

34 Amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 22. pontjában, a „munkafeltételek” kifejezés alatt az adott munkaviszonyt meghatározó jogokat, jogosultságokat és kötelezettségeket kell érteni, ideértve azokat a feltételeket, amelyek mellett az adott személyt foglalkoztatják, valamint az e munkaviszony megszűnésére vonatkozó feltételeket.

35 Az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló különös szolgálat miatti szabadságot engedélyező határozatot, amely a munkaviszony egyes elemeinek felfüggesztését eredményezi más elemek fenntartása mellett, úgy kell tekinteni tehát, mint amely teljesíti a jelen ítélet 30. pontjában foglalt feltételeket, következésképpen az a „munkafeltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának értelmében vett fogalma alá tartozik.

36 Egyrészt ugyanis vitathatatlan, hogy az ilyen szolgálat miatti szabadságot a munkavállaló számára engedélyező határozatot szükségszerűen az e munkavállalót a munkáltatóhoz fűző munkaviszony alapján hozták. Másrészt ki kell emelni, hogy a jelen ügyben a 3/1985. sz. törvény által előírt különös szolgálat miatti szabadság nem csak a munkaviszony felfüggesztését eredményezi, hanem lehetővé teszi a munkavállaló eredeti státuszának fenntartását is parlamenti mandátumának megszűnésekor való visszatéréséig, biztosítva a különös szolgálatban töltött idő beszámítását a háromévente járó juttatás és a besorolási fokozatuk szerinti előléptetés szempontjából, amely elemek tekintetében, amint az a jelen ítélet 31. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból kitűnik, kifejezetten elismerést nyert, hogy a „munkafeltételek” fogalma alá tartoznak, amint arra a főtanácsnok rámutatott indítványának 25. pontjában.

37 Az az érv, amely szerint az alapjogvita keretében annak szükségessége, hogy az érintett számára biztosítsák az ezen különös szolgálat miatti szabadságot a határozott időre alkalmazott munkavállaló azon szabad és egyoldalú elhatározását követően, miszerint indul a választásokon, nem meghatározó e tekintetben, mivel egy határozatlan időre alkalmazott munkavállaló ugyanebben a helyzetben ugyanennek a szükségességével szembesülne. Ezenkívül a parlamenti tisztségért induló személyek számára nem garantált, hogy meg is választják őket, következésképpen önmagában indulásuk ténye folytán nem kényszerülnek különös szolgálat miatti szabadság iránti kérelem benyújtására.

38 Mindenesetre hozzá kell tenni, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alól kizárná a különös szolgálat miatti szabadsághoz való jogot, azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljaival – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya (lásd ebben az értelemben: 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. és 29. pont; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 30. pont; 2016. szeptember 21-i Álvarez Santirso végzés, C-631/15, EU:C:2016:725, 39. pont).

39 Következésképpen az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy a „munkafeltételek” e rendelkezésben említett fogalma magában foglalja azt a jogot, hogy az olyan munkavállalónak, akit parlamenti tisztségviselőnek választottak, a nemzeti szabályozás által előírt különös szolgálat miatti szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében munkaviszonyát felfüggesztik, miáltal e munkavállaló foglalkoztatásának fenntartása és előmenetelhez való joga biztosított e parlamenti mandátum megszűnéséig.

A második kérdésről

40 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely abszolút módon kizárja, hogy a határozott időre kinevezett munkavállaló számára politikai mandátumának gyakorlása céljából olyan

szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében a munkaviszonyt felfüggesztenék e munkavállaló említett mandátumának megszűnésekor történő visszatéréséig, noha ezt a jogot a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára elismerik.

41 A keretmegállapodás 4. szakaszával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az 1. pontjában kimondja, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók a munkafeltételek szempontjából nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, hacsak ez az eltérő bánásmód objektív okokkal nem igazolható.

42 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív okokkal nem igazolható (2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 35. pont).

43 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között eltérő bánásmód valósul meg, mivel egy határozatlan időre alkalmazott munkavállalónak, amennyiben valamely politikai tisztség ellátására megválasztották, biztosíthatják a különös szolgálat miatti szabadságot, amelynek értelmében munkaviszonyát felfüggesztik az említett mandátum megszűnésekor történő visszatéréséig, míg a határozott időre alkalmazott munkavállalónak fel kell mondania ahhoz, hogy gyakorolhassa ugyanezen mandátumát.

44 Márpedig a különleges szolgálat miatti szabadság biztosítására vonatkozó eltérő bánásmód csak akkor igazolható – a keretmegállapodás 4. szakaszában foglaltak ellenére –, ha az M. I. Vega González által határozott idejű szerződése alapján végzett munka nem azonos a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók által végzett munkával, vagy nem hasonló ahhoz, mivel ezen eltérő bánásmód ekkor különböző esetekre vonatkozna (lásd analógia útján: 2012. október 18-i Valenza ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 41. pont).

45 Annak értékelésekor ugyanis, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e személyeket összehasonlítható helyzetben lévőknek lehet-e tekinteni (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. március 13-i Nierodzik és társai ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 31. pont, 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 40. pont).

46 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak meghatározása, hogy M. I. Vega González hasonló helyzetben van-e, mint az ugyanezen közigazgatási szerv által azonos időszakra, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók (lásd analógia útján: 2012. október 18-i Valenza ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. március 13-i Nierodzik ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 32. pont; 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 42. pont). Amennyiben a vizsgálat végén e bíróság azt állapítaná meg, hogy fennáll az eltérő bánásmód, ezt követően arról kellene meggyőződnie, hogy ezen eltérő bánásmód igazolható-e a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okokkal”, azaz a szóban forgó munkafeltételt jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezőkkel, abban az egyedi kontextusban, amelybe e feltétel illeszkedik, és olyan objektív és átlátható szempontok alapján, amelyek lehetővé teszik annak vizsgálatát, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 E tekintetben a Bíróság már kifejtette egyrészt, hogy az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános és absztrakt nemzeti norma írja elő (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Másrészt ugyancsak a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a munkavégzés ideiglenes jellegére való hivatkozás nem felel meg ezeknek a követelményeknek, ekként pedig önmagában nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okot” (2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet, C-596/14, EU:C:2016:683, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 A jelen ügyben, jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság nem zárja ki, hogy az időszakos kinevezés sürgős és szükséges jellege, csakúgy, mint a munkavégzés végének előreláthatósága, főszabály szerint tekinthető olyan pontosan meghatározott és konkrét tényezőnek, amely igazolhatja az eltérő bánásmódot a különös szolgálat miatti szabadság biztosítása vonatkozásában, ugyanezen bíróság kifejti mindazonáltal, hogy ezen érvek nem lehetnek érvényesek olyan helyzetben, mint amely az alapjogvita létrejöttéhez vezetett, amikor az álláshelyet ugyanazon időszakos munkavállaló tölti be több mint négy éve.

50 Mindenesetre a különös szolgálat miatti szabadság határozott időre alkalmazott munkavállalók számára való biztosításának abszolút elutasítása *a priori* nem tűnik elengedhetetlenül szükségesnek a 3/1985 sz. törvény által követett célkitűzéshez, amely nem más, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, pontosabban politikai mandátumot nyert köztisztviselők foglalkoztatásának és előmenetelhez való jogának a fenntartása, amennyiben maga a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy teljességgel elképzelhető, hogy az ilyen mandátumot nyert, határozott időre alkalmazott munkavállalók számára ilyen, különös szolgálat miatti szabadságot biztosítsanak, ami a munkaviszonyukat az említett mandátum megszűnéséig felfüggeszti, és a mandátum megszűnésekor biztosított az álláshelyükre való visszatérésük, feltéve, hogy az említett álláshelyet időközben nem szüntették meg, vagy azt nem töltötte be határozatlan időre kinevezett köztisztviselő.

51 A fentiek fényében a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely abszolút módon kizárja, hogy egy határozott időre kinevezett munkavállaló számára politikai mandátumának gyakorlása céljából olyan szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében a munkaviszonyt felfüggesztenék e munkavállaló említett mandátumának megszűnésekor történő visszatéréséig, noha ezt a jogot a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára elismerik.

A költségekről

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

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

1) **Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy a**

„munkafeltételek” e rendelkezésben említett fogalma magában foglalja azt a jogot, hogy az olyan munkavállalónak, akit parlamenti tisztségviselőnek választottak, a nemzeti szabályozás által előírt különös szolgálat miatti szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében munkaviszonyát felfüggesztik, miáltal e munkavállaló foglalkoztatásának fenntartása és előmenetelhez való joga biztosított e parlamenti mandátum megszűnéséig.

2) **Az 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely abszolút módon kizárja, hogy egy határozott időre kinevezett munkavállaló számára politikai mandátumának gyakorlása céljából olyan szabadságot biztosítsanak, amelynek értelmében a munkaviszonyt felfüggesztenék e munkavállaló említett mandátumának megszűnésekor történő visszatéréséig, noha ezt a jogot a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára elismerik.**

Aláírások

i — A jelen szöveg 30., 31., 40., 50., 51. pontjában és a rendelkező részében az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.