A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. június 24.*

„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 időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélések megakadályozására irányuló intézkedések – Az építőipari ágazatban kötött, egymást követő határozott idejű, úgynevezett »fijos de obra« munkaszerződések – Az ilyen szerződések megújítását alátámasztó »objektív okok« fogalma – 2001/23/EK irányelv – Az 1. cikk (1) bekezdése – Vállalkozásátruházás – A 3. cikk (1) bekezdése – A munkavállalók jogainak védelme – A munkaszerződések tekintetében a kollektív szerződések rendelkezései alapján történő jogutódlás – Az átadott munkavállalók jogait és kötelezettségeit a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből eredő jogokra és kötelezettségekre korlátozó kollektív szerződés”

A C-550/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (madridi 14. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2019. július 17-én érkezett, 2019. július 4-i határozatával terjesztett elő az

EV

és

az **Obras y Servicios Públicos SA**,

az **Acciona Agua SA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: A. Kumin tanácselnök (előadó), P. G. Xuereb és I. Ziemele bírák,

főtanácsnok: E. Tanchev,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– EV képviseletében F. Luján de Frías abogado,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

– az Obras y Servicios Públicos SA képviseletében F. J. Berriatua Horta abogado,

– az Acciona Agua SA képviseletében J. Revoiro Mingo abogado,

– a spanyol kormány képviseletében J. Rodríguez de la Rúa Puig, meghatalmazotti minőségben,

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

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti 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, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának, valamint a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 1. cikke (1) bekezdésének és 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az EV, valamint a korábbi munkáltatója, az Obras y Servicios Públicos SA és a jelenlegi munkáltatója, az Acciona Agua SA között egyrészt a munkaviszonyban töltött évek alapján szerzett szolgálati idejének, másrészt a munkaviszonya határozatlan időre szóló jellegének elismerése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A keretmegállapodás

3 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza az 1. pontjában a következőt írja elő:

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

4 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza az 1. pontjában a következőképpen rendelkezik:

„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 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.”

A 2001/23 irányelv

5 A 2001/23 irányelv (3) preambulumbekezdése szerint „[s]zükség van a munkavállalók védelmére [helyesen: szükség van a munkavállalók védelmét szolgáló rendelkezésekre] a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására”.

6 Ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) és b) pontjának szövege a következő:

„a) Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén [helyesen: szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén].

b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában [helyesen: az a) pont, valamint az e cikkben foglalt rendelkezések sérelme nélkül], ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.”

7 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése a következőket írja elő:

„Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.”

A spanyol jog

A 32/2006. sz. törvény

8 A 2006. október 18-i Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (az építőipari ágazaton belüli alvállalkozói rendszerről szóló 32/2006. sz. törvény; a BOE 2006. október 19-i 250. száma, 36 317. o.) a harmadik kiegészítő rendelkezésében a következőket írja elő:

„Az építési munkálatokban részt vevő munkavállalók foglalkoztatása minőségének és ezáltal a munkahelyi egészségüknek és biztonságuknak a javítása érdekében az építőipari ágazatra vonatkozó nemzeti szintű kollektív tárgyalások kiigazíthatják a konkrét munka vagy szolgáltatás nyújtására

irányuló szerződésekre általánosan meghatározott feltételeket a munkavállalók foglalkoztatásának fokozott stabilitását biztosító, a tárgyalások e területén jelenleg szabályozottakhoz hasonló szerződéses kikötések révén."

A munkavállalók jogállásáról szóló törvény

9 Az Estatuto de los Trabajadoresnek (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) a 2015. október 23-i Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.) szerinti változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) a harmadik kiegészítő rendelkezésében a következőképpen rendelkezik:

„A [32/2006. sz. törvény] harmadik kiegészítő rendelkezésével összhangban a 15. cikk 1. bekezdésének a) pontjában és 5. bekezdésében, valamint a 49. cikk 1. bekezdésének c) pontjában foglalt rendelkezések nem érintik a kollektív tárgyalások során a »fijo de obra« munkaszerződések tekintetében elfogadott vagy elfogadandó rendelkezéseket, beleértve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket is."

10 A munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek „A szerződés időtartama" című 15. cikke az 1. és 5. bekezdésében a következőket mondja ki:

„1. Munkaszerződés határozatlan vagy határozott időre köthető.

Határozott idejű szerződés az alábbi esetekben köthető:

a) A munkavállalót meghatározott, önálló és a vállalkozás tevékenységének egészétől elkülöníthető olyan feladat vagy szolgáltatás megvalósítása céljából alkalmazzák, amelynek teljesítése, bár időben korlátozott, főszabály szerint bizonytalan ideig tart. E szerződések időtartama nem haladhatja meg a három évet, amely nemzeti ágazati kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában alacsonyabb szintű ágazati kollektív szerződéssel tizenkét hónappal meghosszabbítható. Ezen időtartamok elteltével a munkavállalók a vállalkozás állandó munkavállalóivá válnak.

[…]

5. Az (1) bekezdés a) pontja, valamint (2) és (3) bekezdése rendelkezéseinek sérelme nélkül határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká válnak azon munkavállalók, akiket egy harminc hónapos időtartamon belül huszonnégy hónapot meghaladóan foglalkoztattak, akár megszakítással, akár megszakítás nélkül, azonos vagy eltérő munkakörben, ugyanazon vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál, legalább két, akár közvetlenül, akár munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások révén kötött ideiglenes alkalmazotti szerződéssel, azonos vagy különböző határozott időtartamú szerződéstípusok alkalmazásával.

A fenti bekezdésben foglalt rendelkezés alkalmazandó akkor is, ha törvényi rendelkezés vagy kollektív szerződés alapján vállalkozás jogutódlására vagy átvételére kerül sor.

[…]"

Az építőipari ágazatra vonatkozó általános kollektív szerződés

11 A 2017. szeptember 21-i Resolución de la Dirección General de Empleo (a foglalkoztatási főigazgatóság határozata; a BOE 2017. szeptember 26-i 232. száma, 94 090. o.) által nyilvántartásba vett és közzétett Convenio colectivo general del sector de la construcción (az építőipari ágazatra vonatkozó általános

kollektív szerződés, a továbbiakban: a szóban forgó kollektív szerződés) alapügy tényállásának idején hatályos változata „Az építőipari ágazatban valamely konkrét munka végrehajtására kötött, úgynevezett »fijo de obra« határozott idejű munkaszerződések” című 24. cikkében a következőképpen rendelkezik:

„[…]

2. E szerződés megkötésére az időtartamától függetlenül rendszerint egyetlen építési beruházás vonatkozásában, a megszűnésére pedig abban az esetben kerül sor, ha az említett építési beruházás keretében teljesítendő és a munkavállaló szakterületének és kategóriájának megfelelő munkálatok befejeződtek. E szerződést minden esetben írásba kell foglalni.

   Ennélfogva a szerződés időtartamától függetlenül nem alkalmazandók a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 15. cikke (1) bekezdése a) pontja első albekezdésének rendelkezései, és a munkavállalók mind az e rendelkezésben említett esetekben, mind a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 44. cikke szerinti vállalkozásátruházás vagy a munkavállalóknak a jelen kollektív szerződés 27. cikke szerinti átadása esetén megőrzik a »fijo de obra« jogállást.

3. Mindazonáltal, mivel a szerződést továbbra is önállóan kell alkalmazni, a »fijos de obra« munkavállalók – e jogállás elvesztése nélkül – szolgáltatásokat nyújthatnak ugyanazon vállalkozás számára az ugyanazon tartományban található különböző munkavégzési helyszíneken, feltéve, hogy az egymást követő különböző munkavégzési helyszínek mindegyike tekintetében kifejezett megállapodást kötöttek legfeljebb három egymást követő évre szóló időszakra nézve, kivéve ha az utolsó építési beruházás tekintetében a munkavállaló szakterülete alá tartozó munkálatok átnyúlnak ezen időszakon túlra, amely esetben e tekintetben a II. mellékletben szereplő modellszerződéssel összhangban megfelelő iratban rendelkeznek, és a helyváltoztatásuk címén megfelelő kártalanításban részesülnek. Ebben az esetben emellett a munkavégzés teljes időtartamától függetlenül a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikke (1) bekezdése a) pontjának első albekezdése és 15. cikkének (5) bekezdése sem alkalmazható, és a munkavállalók a jelzetteknek megfelelően megőrzik a »fijo de obra« jogállást.

[…]

5. Következésképpen az ugyanazon vállalkozással vagy vállalatcsoporttal a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 15. cikkének (5) bekezdésében meghatározott időszak során és az ott meghatározott határidőn belül, megszakítással vagy megszakítás nélkül megkötött legalább két »fijos de obra« szerződéssel különböző álláshelyeken foglalkoztatott munkavállalók nem szerzik meg az e rendelkezés szerinti, határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállást.

   […]

   Ugyancsak nem kerül sor a határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállás megszerzésére a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 44. cikke szerinti vállalkozásátruházás vagy a munkavállalóknak a jelen kollektív szerződés 27. cikke szerinti átadása esetén.

   […]”

12 A szóban forgó kollektív szerződés „A munkavállalók átadása az utak vagy vasúti pályák és a vízhálózatok karbantartásával, illetve a járdák, kövezett utak, közlekedési útvonalak és csatornahálózatok karbantartására és átépítésére vonatkozó önkormányzati koncessziókkal kapcsolatos közbeszerzési szerződésekben” címet viselő 27. cikke a 2. bekezdésében a következőket írja elő:

„A közbeszerzési szerződés véglegesítése, a szerződéstől való elesés, a szerződés semmisségének megállapítása vagy a szerződés átruházása esetén, továbbá minden más olyan esetben, amikor a szerződéssel érintett tevékenységet végző jogalanyok, illetve természetes vagy jogi személyek

helyettesítésére kerül sor, a kilépő vállalkozás az említett szerződés teljesítésére alkalmazott munkavállalóit átadja az érintett tevékenységet ezt követően ellátó új vállalkozásnak vagy jogalanynak, amely köteles tiszteletben tartani az általa felváltott vállalkozás által a munkavállalók számára elismert jogokat és kötelezettségeket.

Mivel a jelen cikkben előírt átadás a hatályos jogszabályokhoz képest kedvezőbb rendelkezést képez, e cikk kifejezett előírása szerint e jogok és kötelezettségek kizárólag a munkavállaló által a közbeszerzési szerződésből kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből eredő jogokra és kötelezettségekre korlátozódnak, anélkül hogy a közbeszerzésbe belépő vállalkozást kötné bármely korábbi szerződés vagy megállapodás, különösen a szolgálati évek, a végkielégítés és bármely más, a szolgáltatásnyújtás időtartamát figyelembe vevő intézkedés tekintetében, kivéve, ha az átadást megelőzően hozott és jogerőre emelkedett ítélet már elismerte a munkavállaló számára e jogokat, amelyekről a jelen cikkben megállapított határidőben és részletes szabályok szerint tájékoztatták a közbeszerzésbe belépő vállalkozást.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

13 1996. január 8-án az alapeljárás felperese az építőipari ágazatban végrehajtandó konkrét munkára vonatkozó, teljes munkaidős és határozott időre szóló első úgynevezett „fijo de obra” munkaszerződést kötött az Obras y Servicios Públicosszal, amely szerződés 1997. január 16-án járt le. 1997. január 24-től kezdve e két fél öt másik hasonló típusú, egymást megszakítás nélkül követő szerződést kötött. Az Obras y Servicios Públicos 2014. január 1-jétől, vagyis az utolsó ilyen szerződés – amely még nem járt le – megkötésének időpontjától ismeri el a felperes számára annak szolgálati idejét.

14 2017. október 3-án az alapeljárás felperesének munkáltatójaként az Acciona Agua lépett az Obras y Servicios Públicos helyébe, miután az előbbi vállalkozásnak ítélték oda „A Canal de Isabel II Gestión SA ellátási és újrahasznosítási hálózatának felújítására és helyreállítására irányuló sürgős intézkedések (148/2016. sz. dokumentum, 2. tétel)” elnevezésű közbeszerzési szerződést, amelyet ezt megelőzően az Obras y Servicios Públicos teljesített. E helyettesítés keretében az Acciona Agua átvette az Obras y Servicios Públicos által az e közbeszerzési szerződés teljesítésére alkalmazott munkavállalók létszám és feladatkör tekintetében jelentős részét.

15 Az alapeljárás felperese körülbelül egy hónappal az említett átadást megelőzően, 2017. szeptember 5-én megállapítás iránti keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social nº 14 de Madridhoz (madridi 14. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) e két utóbbi társasággal szemben egyrészt a szolgálati idejének 1996. január 8-tól, azaz az Obras y Servicios Públicosszal kötött első szerződése megkötésének időpontjától való elismerése, másrészt pedig annak megállapítása iránt, hogy a munkaviszonya határozatlan időre szól.

16 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzet, amelyben a közbeszerzési szerződés újbóli odaítélése keretében kiválasztott vállalkozás ezen újbóli odaítélés keretében átvette a kilépő vállalkozás által a közbeszerzési szerződés teljesítésére alkalmazott munkavállalók jelentős részét, a 2001/23 irányelv hatálya alá tartozik ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében.

17 E tekintetben e bíróság többek között úgy véli, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan tevékenység, amely nem követeli meg különleges eszközök alkalmazását, alapvetően munkaerőn alapuló tevékenységnek tekinthető. Következésképpen az olyan munkavállalói közösség, amely tartósan végez közös felújítási és javítási tevékenységet, egyéb termelési tényezők hiányában olyan gazdasági

egységnek felelhet meg, amely ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontja értelmében megtartja identitását, feltéve, hogy a kedvezményezett átveszi ezen egység személyi állományának jelentős részét, ami a jelen esetben fennáll.

18 Ezenkívül az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését e bíróság szerint úgy kell értelmezni, hogy a belépő vállalkozásnak nemcsak az általa átvett munkavállalók és a kilépő vállalkozás között kötött utolsó szerződést kell figyelembe vennie, hanem az átvett munkavállalók által teljesített szolgálati évek összességét is, mivel e kötelezettség a munkavállalók és a kilépő vállalkozás közötti munkaviszonyból ered.

19 Ami a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját illeti, az említett bíróság – többek között a Bíróság 2019. október 7-én hozzá intézett, tájékoztatás iránti kérésére válaszolva – úgy véli, hogy azok a határozott időre alkalmazott munkavállalók, akik a határozott idejű, alkalmi feladat ellátására irányuló, egymást követő és három évet meghaladó időtartamú szerződések megkötésével megszerezték a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállók jogállását, összehasonlítható helyzetben vannak azon határozott időre alkalmazott munkavállalókkal, akik – az alapeljárás felpereséhez hasonlóan – egy sor egymást követő, úgynevezett „fijos de obra” szerződést kötöttek.

20 A kérdést előterjesztő bíróság emellett arra hivatkozik, hogy az alapeljárásra a szóban forgó, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény alkalmazását kizáró kollektív szerződést kell alkalmazni, és kifejti, hogy nincs olyan objektív ok, amely indokolná az e jogszabály 15. cikkének 1. és 5. bekezdésétől eltérő eljárást.

21 Ebben az összefüggésben e bíróságnak kétségei vannak afelől, hogy e kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése, valamint 27. cikke összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával és a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével.

22 E körülmények között határozott úgy a Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (madridi 14. sz. szociális és munkaügyi bíróság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni [a] keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját [és a 2001/23 irányelvet], [hogy] nem áll fenn olyan objektív ok, amely indokolja, hogy [a szóban forgó kollektív szerződés, amely a 24. cikkének (2) bekezdésében előírja, hogy az egyetlen építési beruházás megvalósítására irányuló általános jellegű szerződés időtartamától függetlenül, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikke (1) bekezdése a) pontja első albekezdésének rendelkezései nem alkalmazandók, továbbra is fenntartva a munkavállalók »fijo de obra« jogállását, mind ezen esetekben, mind a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 44. cikke szerinti vállalkozás jogutódlása, vagy a jelen általános kollektív szerződés 27. cikkében szabályozott jogutódlás esetében] ellentétes legyen [a] nemzeti szabályozással, amelyben a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 15. cikke (1) bekezdésének a) pontja előírja, hogy: »E szerződések időtartama nem haladhatja meg a három évet, amely nemzeti ágazati kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában alacsonyabb szintű ágazati kollektív szerződéssel tizenkét hónappal meghosszabbítható. Ezen időtartamok elteltével a munkavállalók a vállalkozás állandó munkavállalóivá válnak«?

2) Úgy kell-e értelmezni [a] keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját [és a 2001/23 irányelvet], [hogy] nem áll fenn olyan objektív ok, amely indokolja, hogy [az említett kollektív szerződés, amely a 24. cikkének (5) bekezdésében előírja, hogy az ugyanazon vállalkozással vagy vállalkozáscsoporttal különböző munkakörökre megszakítással vagy megszakítás nélkül kötött két vagy több „fijos de obra” szerződéssel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (5) bekezdésében előírt időszak során és határidőn belül történő foglalkoztatás nem jár az említett rendelkezésben meghatározott jogállás megszerzésével, mind ezen esetekben, mind a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 44. cikke szerinti vállalkozás jogutódlása, vagy a kollektív szerződés 27. cikkében szabályozott jogutódlás esetében] ellentétes legyen [a] nemzeti szabályozással, amelyben az ET

15. cikkének (5) bekezdése előírja, hogy: »Az (1) bekezdés a) pontja, valamint (2) és (3) bekezdése rendelkezéseinek sérelme nélkül határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká válnak azon munkavállalók, akiket egy harminc hónapos időtartamon belül huszonnégy hónapot meghaladóan foglalkoztattak, akár megszakítással, akár megszakítás nélkül, azonos vagy eltérő munkakörben, ugyanazon vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál, legalább két, akár közvetlenül, akár munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások révén kötött ideiglenes alkalmazotti szerződéssel, azonos vagy különböző határozott időtartamú szerződéstípusok alkalmazásával. A fenti bekezdésben foglalt rendelkezés alkalmazandó akkor is, ha törvényi rendelkezés vagy kollektív szerződés alapján vállalkozás jogutódlására vagy átvételére kerül sor«?

3) Úgy kell-e értelmezni a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal ellentétes, hogy [a szóban forgó kollektív szerződés] kizárja, hogy azon jogok és kötelezettségek, amelyeket a közbeszerzési szerződés tárgyát képező tevékenységet megvalósító új vállalkozásnak vagy szervezetnek tiszteletben kell tartania, kizárólag a munkavállaló által a közbeszerzési szerződésből kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből származó jogokra és kötelezettségekre korlátozódnának, és ez nem minősül olyan objektív oknak, amely indokolja, hogy ellentétes legyen azon nemzeti szabályozással, amelyben [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 44. cikke valamennyi jog és kötelezettség tekintetében az utolsó szerződésre történő korlátozás nélkül írja elő a jogutódlást?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A Bíróság hatásköréről

23 A spanyol kormány kétségeit fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a Bíróság rendelkezik-e hatáskörrel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálására, mivel a kérdést előterjesztő bíróság kérdései valójában a különböző nemzeti jogi rendelkezések közötti kapcsolat értelmezésére irányulnak.

24 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy nem a Bíróság feladata, hogy az előzetes döntéshozatali eljárás keretében a nemzeti törvényi vagy rendeleti rendelkezéseket értelmezze (2020. szeptember 30-i CPAS de Liège ítélet, C-233/19, EU:C:2020:757, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Ugyanakkor a jelen esetben az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet úgy kell érteni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem a szóban forgó kollektív szerződés és a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egymáshoz való kapcsolatának értelmezését kéri a Bíróságtól, hanem azt a kérdést veti fel, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját és a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások, mint e kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése, valamint 27. cikkének (2) bekezdése.

26 Egyébiránt annak megállapítása érdekében, hogy a Bíróság rendelkezik-e hatáskörrel a feltett kérdések megválaszolására, meg kell vizsgálni, hogy az alapügy kapcsolódik-e az uniós joghoz (2020. május 7-i Parking és Interplastics ítélet, C-267/19 és C-323/19, EU:C:2020:351, 27. pont).

27 E tekintetben elegendő annak megállapítása, hogy a 2001/23 irányelvről mindenesetre nem állapítható meg, hogy az nyilvánvalóan nem alkalmazandó az alapeljárásban, ezért ezen irányelv olyan uniós jogi kapcsolódó elemet képez, amely igazolja, hogy a Bíróság hatáskörrel rendelkezik a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolására (lásd analógia útján: 2020. május 7-i Parking és Interplastics ítélet, C-267/19 és C-323/19, EU:C:2020:351, 28. pont).

28 A fentiekből következik, hogy a Bíróság hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálására.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságáról

29 A spanyol kormány és az Európai Bizottság úgy véli, hogy a feltett kérdések – a hipotetikus jellegük, a Bíróság általi válaszadáshoz szükséges ténybeli elemek hiánya, valamint a nemzeti jogi háttér hiányos ismertetése miatt – elfogadhatatlanok.

30 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat 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 utasíthatja el a nemzeti bíróság által előterjesztett kérelmet, 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 (2020. január 30-i I. G. I. ítélet, C-394/18, EU:C:2020:56, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 Ugyancsak az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy az uniós jognak a nemzeti bíróság számára hasznos értelmezése megköveteli, hogy a nemzeti bíróság meghatározza az általa feltett kérdések ténybeli és jogszabályi hátterét, vagy legalábbis kifejtse azokat a ténybeli körülményeket, amelyeken e kérdések alapulnak. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak másrészről pontosan meg kell jelölnie azon okokat, amelyek arra indították a nemzeti bíróságot, hogy felvesse az uniós jog értelmezésének kérdését, és amelyek alapján szükségesnek tartotta a Bíróság elé terjeszteni a kérdését (2020. január 30-i I. G. I. ítélet, C-394/18, EU:C:2020:56, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság a kérelmében, valamint a Bíróság hozzá intézett, tájékoztatás iránti kérésére adott válaszában kellően ismerteti nemcsak azokat az okokat, amelyek alapján a Bírósághoz fordult azzal a kérdéssel, hogy miként kell értelmezni a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját és a 2001/23 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, hanem azokat az okokat is, amelyek miatt az alapjogvita elelbírálásához szükség van ezen értelmezésre.

33 E bíróság szerint ugyanis ellentétesek az uniós jog e rendelkezéseivel az olyan nemzeti jogi rendelkezések, mint a szóban forgó kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése, valamint 27. cikkének (2) bekezdése, amelyek az alapügy eldöntése szempontjából relevánsnak tűnnek, mivel az alapeljárás felperese összesen hat egymást követő, úgynevezett „fijos de obra” szerződést kötött, amelyek közül az utolsó több mint hét éve hatályos. Így az említett bíróság szerint egyrészt alkalmazni kell mind e kollektív szerződés 24. cikkének (2) bekezdését, amely szerint az úgynevezett „fijo de obra” szerződés határozatlan idejű, mind pedig e cikk 5. bekezdését, amely utóbbi az ilyen, egymást követő szerződések megkötéséről rendelkezik. Másrészt az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a munkavállalóknak az említett kollektív szerződés 27. cikke értelmében vett, a vízhálózatok karbantartásával kapcsolatos közbeszerzési szerződések keretében történő átadása valósult meg.

34 A kért értelmezés esetében tehát nem igaz, hogy az nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, és a probléma sem hipotetikus jellegű, hanem az alapeljárás felei által vitatott tényekkel kapcsolatos, amelyek meghatározása a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

35 Ezenkívül a Bíróság rendelkezésére állnak az ahhoz szükséges ténybeli és jogi elemek, hogy hasznos választ adhasson a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre. Nem vitatott ugyanis, hogy az alapeljárás felperese egymást követő szerződéseket kötött az Obras y Servicios Públicosszal, és az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy azok úgynevezett „fijos de obra” szerződések voltak. Ezenfelül a vonatkozó nemzeti szabályozás alkalmazásával kapcsolatban a Bíróság az említett bíróság által megállapított helyzetet veszi alapul (lásd ebben az értelemben: 2016. június 8-i Hünnebeck ítélet, C-479/14, EU:C:2016:412, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 A fenti megállapítások fényében az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

Az ügy érdeméről

Az első és a második kérdésről

37 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. Ebből a szempontból adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia az elé terjesztett kérdéseket. Az a körülmény, hogy valamely nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést formálisan bizonyos uniós jogi rendelkezésekre hivatkozva fogalmazta meg, nem akadálya annak, hogy a Bíróság megadja e bíróság számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely hasznos lehet az utóbbi előtt folyamatban lévő ügy eldöntéséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (2020. április 23-i Land Niedersachsen [Korábbi releváns tevékenységi időszakok], C-710/18, EU:C:2020:299, 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Első és második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját és a 2001/23 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a nemzeti jogban előírt általános szabályozástól eltérve lehetővé teszi egymást követő, határozott idejű, úgynevezett „fijos de obra” szerződések megkötését, azok időtartamától függetlenül.

39 Először is rá kell mutatni arra, hogy bár e bíróság az első és a második kérdésében ezen irányelvre hivatkozik, az általa e tekintetben kifejtett indokolás valójában a harmadik kérdést érinti, amennyiben az első két kérdés a szóban forgó kollektív szerződés 27. cikkének (2) bekezdésére vonatkozik, így az említett bíróság által felhozott, az említett irányelvre vonatkozó elemeket ezen utóbbi kérdés keretében kell megvizsgálni.

40 Másodszor, a kérdést előterjesztő bíróság véleményével ellentétben a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja nem alkalmazható az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetre.

41 E bíróság ugyanis – anélkül, hogy elvégezte volna azon feltételek mélyreható elemzését, amelyek lehetővé tennék az e bíróság által végzett összehasonlítás szempontjából releváns referenciacsoport meghatározását – a határozott időre alkalmazott olyan munkavállalókkal szemben alkalmazott, az említett szakasszal ellentétes hátrányos megkülönböztetésre hivatkozik, akik az alapeljárás felpereséhez hasonlóan egy sor egymást követő, úgynevezett „fijos de obra” szerződést kötöttek, azon határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szemben, akik alkalmi feladat ellátására irányuló szerződéseket kötöttek, és akik az egymást követő ilyen szerződések megkötése nyomán megszerezték a határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállást, amennyiben a szerződések együttes időtartama meghaladja a három évet. E bíróság szerint a határozott időre alkalmazott munkavállalók e két típusa az említett szakasz alkalmazása szempontjából összehasonlítható helyzetben van.

42 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy mivel a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amelyet e keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében alkalmaz és konkretizál, a határozott időre alkalmazott munkavállalók egyes

kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 Ezzel szemben a Bizottság állításaival összhangban az alapeljárás mögötti alapvető problémakör az úgynevezett „fijos de obra” határozott idejű szerződések esetleges visszaélésszerű alkalmazásából ered. Ilyen körülmények között és a kérdést előterjesztő bíróság által közölt tényekre tekintettel annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos értelmezési támpontokkal lehessen szolgálni, át kell fogalmazni az első és a második kérdést.

44 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik, hogy a Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (madridi 14. sz. szociális és munkaügyi bíróság) a kérdéseivel valójában arra keresi a választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében lehetőség van úgynevezett „fijos de obra” határozott időre szóló munkaszerződések egymást követő megkötésére, és így az ilyen szerződéseket kötő munkavállalók határozatlan ideig megőrzik a határozott időre alkalmazott munkavállalói jogállásukat, vagy ezzel szemben e szerződések megújítása úgy tekinthető, hogy azt az említett szakasz 1. pontja a) alpontjának értelmében vett „objektív okok” támasztják alá, kizárólag azon az alapon, hogy e nemzeti szabályozás előírása szerint az említett szerződéseket általában egyetlen építési beruházás tekintetében kötik meg, annak tartamától függetlenül.

45 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 ily módon 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 (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 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. 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 (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 55. és 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 A keretmegállapodás 5. szakasza nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést állapítanak meg. 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 (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 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 azonban tartalmaznia kell valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és

adott esetben szankcionálására (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 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” (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 Ezen túlmenően emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, és az kizárólag a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek meg kell határozniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

51 A jelen esetben tehát a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie, 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 (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak az említett bíróságnak az értékelés során (2021. február 11-i M. V. és társai ítélet [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában], C-760/18, EU:C:2021:113, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 Ebben az összefüggésben kell megvizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás – vagyis a szóban forgó kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése –, amely a kérdést előterjesztő bíróság szerint lehetővé teszi az építőipari ágazatban az egymást követő, határozott idejű, úgynevezett „fijos de obra” munkaszerződések kötését, minősülhet-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában említett intézkedések valamelyikének.

54 Először is kitűnik, hogy e kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése az úgynevezett „fijos de obra” szerződések tekintetében nem rendelkezik az említett szakasz 1. pontjának b) alpontja értelmében vett „egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamáról”. Ellenkezőleg, az említett kollektív szerződés 24. cikkének (2) bekezdéséből kifejezetten kitűnik, hogy az úgynevezett „fijos de obra” szerződéseket azok időtartamától függetlenül kötik meg.

55 Mindazonáltal, bár a jogszabályi és ténybeli hátteret a kérdést előterjesztő bíróság saját felelősségére határozza meg, és – amint az a jelen ítélet 30. és 35. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból kitűnik – a Bíróság annak helytállóságát nem vizsgálhatja, rá kell mutatni arra, hogy a spanyol kormány írásbeli észrevételeiből kitűnik, hogy a szóban forgó kollektív szerződés 24. cikkének (3) bekezdése a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, egymást követő, határozott időre létrejött szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzésére, és különösen az e szakasz 1. pontjának b) alpontja értelmében vett, egymást követő, határozott időre létrejött

szerződések maximális teljes időtartamát meghatározó intézkedést képezhet, mivel különleges körülményektől eltekintve három egymást követő évre korlátozza az ugyanazon vállalkozás részére, ugyanazon tartományon belüli különböző helyszíneken való szolgáltatásnyújtást.

56 Következésképpen e bíróság feladata, hogy a jelen ítélet 51. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat alapján megvizsgálja, hogy ez az intézkedés a jelen esetben az említett szakasz értelmében vett megfelelő intézkedésnek minősül-e az egymást követő, határozott időre létrejött szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához.

57 Másodszor, ugyancsak az említett bíróság által az ilyen típusú szerződések tekintetében végzendő vizsgálat fenntartása mellett, nincs olyan nemzeti intézkedés, amely meghatározná a „szerződések megújításának [a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának c) alpontja értelmében vett] maximális számát”.

58 Harmadszor meg kell vizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás tartalmaz-e olyan intézkedést, amely az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok „megújítását alátámasztó objektív okoknak” a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett fogalma alá tartozik.

59 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 jogszerű célkitűzésének megvalósítására irányuló törekvésből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

62 Egyébiránt, amint azt a Bíróság már több ízben kimondta, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

63 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

64 E célból minden esetben egyedileg meg kell vizsgálni az ügy körülményeinek összességét, különösen figyelembe véve az említett, ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött, egymást követő szerződések számát annak kizárása érdekében, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák, még ha azok látszólag a helyettesítő személyzet iránti igényt elégítik is ki (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, 102. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 Ami az alapügyet illeti, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, a szóban forgó kollektív szerződés 24. cikkének (2) bekezdéséből kitűnik, hogy az úgynevezett „fijos de obra” szerződéseket általában egyetlen építési beruházás megvalósítására kötik, annak időtartamától függetlenül. E cikk 5. bekezdése értelmében „az ugyanazon vállalkozással […] megszakítással vagy megszakítás nélkül megkötött legalább két »fijos de obra« szerződéssel különböző álláshelyeken foglalkoztatott munkavállalók nem szerzik meg [a] határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállást”.

66 E kollektív szerződés 24. cikke tehát lehetővé teszi egymást követő, határozott időre szóló, úgynevezett „fijos de obra” szerződések megkötését azzal, hogy az egyes megkötött szerződések tekintetében főszabály szerint egyetlen építési beruházás megvalósítására korlátozza az érintett munkavállaló alkalmazását. A szerződések egyetlen építési beruházásra történő korlátozása a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információk szerint az ilyen típusú szerződések tekintetében előírt egyetlen olyan intézkedés, amely a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okot” képezhet.

67 E körülmények között figyelembe kell venni az Obras y Servicios Públicos, az Acciona Agua és a spanyol kormány azon észrevételeit, amelyek szerint a 32/2006. sz. törvény harmadik kiegészítő rendelkezése és a munkavállalók jogállásáról szóló törvény harmadik kiegészítő rendelkezése elismeri az építőipari ágazat sajátosságait, valamint annak szükségességét, hogy a kollektív tárgyalásokra utalással az ágazatnak jobban megfelelő, különös feltételeket állapítsanak meg abból a célból, hogy a konkrét munka vagy szolgáltatás nyújtására irányuló, határozott idejű munkaszerződést kiigazítsák a munkavállalók foglalkoztatásának fokozott stabilitását, valamint a munkahelyi egészség és biztonság javítását biztosító szerződéses kikötésekkel. A szóban forgó kollektív szerződés e hatáskör alkalmazásával alakította ki az úgynevezett „fijo de obra” szerződést, amely az ilyen típusú szerződések egymást követő alkalmazásából származó visszaélés kockázata esetére a visszaélések megakadályozására irányuló kritériumokat határoz meg.

68 Márpedig, jóllehet az, hogy a munkavállalót „egyetlen építési beruházás” tekintetében alkalmazzák, az építőipari ágazat sajátosságaira tekintettel a jelen ítélet 59. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett, „valamely tevékenységet jellemző meghatározott és konkrét körülménynek” minősülhet, rá kell mutatni arra, hogy – a kérdést előterjesztő bíróság által végzendő vizsgálat fenntartása mellett – nem tekinthető úgy, hogy a szóban forgó kollektív szerződés 24. cikke olyan jellegű, hogy az igazolja a jelen ítélet 60. és 61. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, amennyiben e cikk magában hordozza az ilyen típusú szerződések visszaélésszerű alkalmazásának valós veszélyét.

69 Az említett cikk 2. bekezdése értelmében ugyanis az úgynevezett „fijo de obra” szerződés megkötése csupán „általában” korlátozódik egyetlen építési beruházásra, így e rendelkezés nem zárja ki annak lehetőségét, hogy több építési beruházás vonatkozásában is ilyen szerződést kössenek. Egyébiránt

ugyanezen cikk 5. bekezdése lehetővé teszi, hogy ugyanazon vállalkozással különböző munkakörök tekintetében több ilyen típusú szerződést kössenek. Úgy tűnik tehát, hogy míg a szerződésnek az említett 2. bekezdésben előírt, egyetlen építési beruházásra történő korlátozása külön-külön minden egyes „fijo de obra” szerződésre alkalmazandó, ezen 5. bekezdés értelmében egymást követően több ilyen szerződés is köthető a különböző építési beruházások vonatkozásában.

70 Mindenesetre a Bizottsághoz hasonlóan meg kell állapítani, hogy az olyan szabályozás, mint amelyet e kollektív szerződés 24. cikkének 2. és 5. bekezdése ír elő, amelynek értelmében minden egyes egyéni felvétel főszabály szerint egyetlen építési beruházás megvalósítására korlátozza az érintett munkavállaló alkalmazását, ugyanakkor amely szabályozás lehetővé teszi az úgynevezett „fijos de obra” szerződések határozatlan időre történő megújítását, ami ezen egymást követő szerződések halmozott hatását vagy akár egymáshoz adását eredményezi, jelzi azt, hogy e munkavállaló valójában állandó és tartós jelleggel látja el az őt alkalmazó egység vagy vállalkozás rendes tevékenységi körébe tartozó feladatokat.

71 Az alapügyben szóban forgó helyzet tökéletesen szemlélteti ezt a megállapítást, mivel az alapügy felperese hat egymást követő, úgynevezett „fijos de obra” szerződést kötött az Obras y Servicios Públicosszal, összesen több mint 25 éves időtartamra.

72 Mindebből a jelen ítélet 62–64. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat alapján az következik, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amelyről az alapügyben van szó, amely nem átmeneti jellegű, hanem – éppen ellenkezőleg – állandó és tartós szükségletek kielégítését teszi lehetővé, nem igazolható a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjára hivatkozással.

73 E körülmények között, feltéve hogy nem állapítható meg az úgynevezett „fijos de obra” szerződéseket szabályozó, az e keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, „a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések” megléte, aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, az ilyen szabályozás nem alkalmas arra, hogy ezen 5. szakasz 1. pontja értelmében megelőzze az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását. E vizsgálat keretében e bíróságnak többek között azt kell értékelnie, hogy – amint azt az Obras y Servicios Públicos és az Acciona Agua állítja – az úgynevezett „fijo de obra” szerződés alapján határozott időre foglalkoztatott munkavállalóknak jár-e végkielégítés, és adott esetben az ilyen végkielégítés megfelelő-e az ilyen visszaélések megelőzéséhez és szükség esetén szankcionálásához, és így az említett 5. szakasz 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek” minősíthető-e.

74 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy 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. Ezenfelül az is szükséges, hogy a megállapított kártérítés ne csak arányos, hanem kellően hatékony és visszatartó erejű is legyen e szakasz teljes érvényesülésének biztosítása érdekében (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 103. és 104. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

75 Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja nem feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson. 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. Ennélfogva a nemzeti bíróság nem köteles eltekinteni a nemzeti jog e szakasszal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 118–120. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

76 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 121. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

77 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 123. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

78 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 124. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

79 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát különösen annak vizsgálata, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlata lehetővé teszi-e a szóban forgó nemzeti rendelkezések ilyen értelmezését. A Bizottság szerint ugyanis ez utóbbi bíróság a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (5) bekezdésében előírt határidőket alkalmazza a szóban forgó kollektív szerződésben szabályozott úgynevezett „fijos de obra” szerződésekre, oly módon, hogy ha a munkavállaló legalább két ilyen szerződést kötött, és meghaladták az e rendelkezésben előírt törvényes határidőt, a munkavállaló határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállást szerez.

80 A fenti megfontolásokra tekintettel az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti bíróság feladata, hogy az alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések összességével összhangban megvizsgálja, hogy különleges körülményektől eltekintve az ugyanazon tartományon belüli különböző munkavégzési helyszíneken ugyanazon vállalkozás által úgynevezett „fijos de obra” szerződések alapján határozott időre foglalkoztatott munkavállalók alkalmazásának három egymást követő évre korlátozása, valamint e munkavállalók számára végkielégítés folyósítása – feltételezve, hogy a nemzeti bíróság megállapítja, hogy az említett munkavállalók vonatkozásában ténylegesen sor került ezen intézkedések meghozatalára – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélések megelőzésére és adott esetben szankcionálására irányuló megfelelő intézkedést vagy az ezen 5. szakasz 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedést” képez-e. Mindenesetre az ilyen nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai nem alkalmazhatják olyan módon, hogy az egymást követő, határozott idejű, úgynevezett „fijos de obra” munkaszerződések megújítását úgy tekintsék, hogy azt az e keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okok” támasztják alá, pusztán azon az alapon, hogy e szerződések mindegyikét rendszerint egyetlen építési beruházás tekintetében kötik meg, függetlenül annak időtartamától, mivel az ilyen nemzeti szabályozás a gyakorlatban nem akadályozza meg, hogy az érintett munkáltató az állandó és tartós munkaerőigényt ilyen szerződésmegújításokkal elégítse ki.

A harmadik kérdésről

81 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállalók közbeszerzési szerződések keretében történő

átadása során az átadott munkavállalót megillető, a belépő vállalkozás által tiszteletben tartandó jogok és kötelezettségek kizárólag a munkavállaló által a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből eredő jogokra és kötelezettségekre korlátozódnak.

82 Először is, a 2001/23 irányelvet az 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén kell alkalmazni.

83 E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazási köre kiterjed minden olyan esetre, amikor a vállalkozás működtetéséért felelős azon természetes vagy jogi személy személyében, aki vagy amely a vállalkozás munkavállalói felé munkáltatói kötelezettségekkel rendelkezik, szerződéses jogviszonyok keretében változás történik. Ily módon ahhoz, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható legyen, nem szükséges, hogy közvetlen szerződéses kapcsolat álljon fenn az átadó és a kedvezményezett vállalkozás között, mivel az átruházás harmadik fél közreműködésével is végbemehet (2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

84 Ebben az összefüggésben rá kell mutatni arra, hogy ellentétben azzal, amire lényegében az Acciona Agua és a spanyol kormány hivatkozik, az, hogy a jelen esetben a személyzetnek a közbeszerzési szerződés újbóli odaítélése következtében történő átadásáról van szó, amelynek keretében a belépő vállalkozás átvette azon alkalmazottak jelentős részét, akiket a kilépő vállalkozás e közbeszerzési szerződés teljesítésére alkalmazott, nem zárja ki a 2001/23 irányelv alkalmazhatóságát.

85 Ugyanis mindenekelőtt a Bíróság már kimondta, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazását nem zárja ki azon tény, miszerint az átruházás egy állami hatóság egyoldalú határozatának eredménye, és nem egy akarategységé (2017. július 20-i Piscarreta Ricardo ítélet, C-416/16, EU:C:2017:574, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

86 Ezt követően az azon két vállalkozás közötti szerződéses kapcsolat hiánya, amelyek részére az érintett közbeszerzési szerződést egymást követően odaítélték, nincs kihatással azon kérdés eldöntésére, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazható-e az olyan helyzetekre, mint az alapügy tárgyát képező helyzet (lásd ebben az értelemben: 2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 28. pont).

87 Végül, noha a kollektív szerződés az Acciona Agua részére előírta a személyi állomány átvételét, egy ilyen körülmény mindazonáltal nincs hatással arra a tényre, hogy az átruházás egy gazdasági egységre vonatkozik (lásd analógia útján: 2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 38. pont).

88 Másodszor, a 2001/23 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében akkor van szó átruházásról, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson. Az egység fogalma tehát személyek és javak szervezett csoportjára utal, amely lehetővé teszi olyan gazdasági tevékenység gyakorlását, amelynek saját célja van (2020. február 27-i Grafe és Pohle ítélet, C-298/18, EU:C:2020:121, 22. pont).

89 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy annak meghatározásához, hogy fennáll-e ilyen átruházás, a döntő kritériumot az a körülmény képezi, hogy a gazdasági egység megtartja identitását, ami különösen az üzemeltetés tényleges folytatásából vagy átvételéből ered (2020. február 27-i Grafe és Pohle ítélet, C-298/18, EU:C:2020:121, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

90 Annak megállapításához, hogy e feltétel teljesül-e, a szóban forgó műveletet jellemző összes ténykörülményt együttesen kell figyelembe venni, amelyek között szerepel különösen az érintett vállalkozás vagy üzlet típusa; az, hogy sor került-e tárgyi eszközök, azaz ingatlanok vagy ingóságok

átruházására; az immateriális javak értéke az átvétel időpontjában; az, hogy sor került-e a vállalkozás új vezetője által a személyi állomány jelentős részének átvételére, az ügyfélkör átadására; az átruházás előtti és utáni tevékenységek hasonlóságának mértéke; e tevékenységek esetleges felfüggesztésének időtartama. Ezek az elemek azonban a szempontoknak csupán egy részét jelentik az összes felmerülő jelenség megítélése során, és emiatt nem lehet azokat elszigetelten értékelni (2020. február 27-i Grafe és Pohle ítélet, C-298/18, EU:C:2020:121, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

91 Közelebbről, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a nemzeti bíróságnak az adott műveletet jellemző ténybeli körülmények értékelése során tekintetbe kell vennie többek között a szóban forgó vállalkozás vagy üzlet típusát. Következésképpen az, hogy mekkora jelentőséget kell tulajdonítani a 2001/23 irányelv értelmében vett átruházás megvalósulása különféle feltételeinek, szükségszerűen a szóban forgó vállalkozásban, üzletben vagy azok részeiben gyakorolt tevékenység, vagy akár a termelési vagy üzemeltetési módszerek függvényében változik (2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 31. és 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

92 A Bíróság korábban kimondta, hogy mivel egy gazdasági egység bizonyos ágazatokban jelentős tárgyi vagy immateriális eszközök nélkül is működhet, az ilyen egység identitásának a rá vonatkozó műveleten túl való megtartása elvileg nem függhet ezen eszközök átruházásától (2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

93 A Bíróság azt is megállapította, hogy amennyiben azon ágazatokban, ahol a tevékenység elsődlegesen a munkaerőn alapszik – különösen, ha a tevékenység nem követeli meg különleges tárgyi eszközök alkalmazását –, egy olyan munkavállalói közösség, amely tartósan végez valamely közös tevékenységet, megfelelhet egy gazdasági egységnek, az ilyen egység az átruházásán túl is képes megtartani identitását, amikor a vállalkozás új vezetője nem csupán folytatja az adott tevékenységet, hanem a létszám és a feladatkör tekintetében átveszi az elődje által kifejezetten erre a feladatra alkalmazott személyzet jelentős részét is. Ebben az esetben a vállalkozás új vezetője ugyanis megszerzi az eszközök szervezett összességét, amely lehetővé teszi számára az átadó vállalkozás valamennyi tevékenységének, vagy azok közül néhánynak az állandó jelleggel történő folytatását (2018. július 11-i Somoza Hermo és Ilunión Seguridad ítélet, C-60/17, EU:C:2018:559, 34. és 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

94 A fentiekből következően az átruházás megállapítása számos ténybeli megállapítást feltételez, és e kérdést *in concreto* a nemzeti bíróságnak kell értékelnie a Bíróság által megfogalmazott kritériumok, valamint a 2001/23 irányelv által megvalósítani kívánt, különösen annak (3) preambulumbekezdésében kimondott célkitűzések fényében (2020. február 27-i Grafe és Pohle ítélet, C-298/18, EU:C:2020:121, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

95 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a fenti megfontolások fényében és az alapügyben szóban forgó műveletet jellemző ténybeli körülmények összességét figyelembe véve megvizsgálja, hogy e műveletet a 2001/23 irányelv értelmében vett vállalkozásátruházásnak kell-e tekinteni.

96 E célból a nemzeti bíróság feladata különösen annak meghatározása, hogy – amint azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említi – az alapügyben szóban forgó tevékenység nem követeli-e meg különleges eszközök alkalmazását, és ebből következően alapvetően a munkaerőn alapul-e, vagy ellenkezőleg, amint arra az Obras y Servicios Públicos és az Acciona Agua hivatkozik, e tevékenység nem minősíthető alapvetően a munkaerőn alapuló tevékenységnek, mivel a munkaerő egyértelműen járulékos elemnek minősül az érintett közbeszerzési szerződés teljesítéséhez megkövetelt tárgyi eszközökhöz képest, amelyek átruházására nem került sor.

97 Ezen elemekre figyelemmel először is pontosítani kell, hogy a jelen ítélet 93. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat szerinti azon eseten kívül, amikor a tevékenység elsődlegesen a munkaerőn alapul, olyan helyzetben, ahol a tárgyi eszközök – mint az épületek és ingóságok – nem nélkülözhetetlenek az érintett egység megfelelő működéséhez, vagy akár ahol a munkaerő és e tárgyi eszközök ugyanolyan jelentőséggel bírnak ezen egység megfelelő működése szempontjából, továbbá ahol a belépő vállalkozás folytatja a kilépő vállalkozás tevékenységét és átveszi a munkaerő jelentős részét, a tárgyi eszközök átruházásának hiánya nem akadályozza annak kimondását, hogy a gazdasági egység az átruházáson túl is megtarthatja identitását, és így megállapítható, hogy a 2001/23 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „vállalkozásátruházásról” van szó.

98 Ez a megoldás ugyanis nem csupán az ezen irányelv által megvalósítani kívánt és különösen az irányelv (3) preambulumbekezdésében meghatározott azon célkitűzésekkel van összhangban, hogy a munkáltató személyének megváltozása esetén védelmet nyújtsanak a munkavállalók számára a jogaik fenntartásának biztosítása érdekében, hanem emellett a jelen ítélet 92. pontjában hivatkozott azon ítélkezési gyakorlattal is, amely szerint a jelentős tárgyi vagy immateriális eszközök nélkül is működőképes gazdasági egység identitásának a rá vonatkozó műveleten túl való megtartása nem függhet ezen eszközök átruházásától.

99 Másodszor, emlékeztetni kell a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatára, amely szerint amennyiben a szerződés korábbi nyertesétől az új nyertes részére nem történt meg olyan eszközök jelentős szintű átruházása, amelyek nélkülözhetetlenek az egység megfelelő működéséhez, úgy kell tekinteni, hogy ez utóbbi nem tartja meg identitását (lásd ebben az értelemben: 2001. január 25-i Liikenne ítélet, C-172/99, EU:C:2001:59, 42. pont).

100 Mindazonáltal ezen ítélkezési gyakorlatból nem vonható le olyan következtetés, amely szerint *in abstracto* a tárgyi eszközök átruházása tekintendő az egyedüli meghatározó tényezőnek egy olyan ágazatban tevékenykedő vállalkozás átruházása esetén, amelyben a tárgyi eszköz vagy eszközök jelentős mértékben hozzájárulnak e tevékenység gyakorlásához. Következésképpen annak meghatározása érdekében, hogy az üzemeltetési eszközök átruházásának hiánya akadályát képezi-e a vállalkozásátruházásként való minősítésnek, a kérdést előterjesztő bíróságnak figyelembe kell vennie az előtte folyamatban lévő ügy sajátos körülményeit (lásd ebben az értelemben: 2020. február 27-i Grafe és Pohle ítélet, C-298/18, EU:C:2020:121, 30. és 31. pont).

101 Harmadszor, a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése megfogalmazza azt az elvet, amely szerint az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átszállnak a kedvezményezettre.

102 E tekintetben mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a 2001/23 irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak. Az említett irányelv célja, hogy – amennyire lehetséges – biztosítsa a munkaszerződések, illetve munkaviszonyok módosítás nélküli folytatását a kedvezményezettel, annak érdekében, hogy megakadályozzák az érintett munkavállalóknak pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerülését. A díjazási vagy egyéb munkafeltételeknek a vállalkozásátruházás esetén történő javítása céljából azonban nem lehet eredményesen hivatkozni az irányelvre (2020. március 26-i ISS Facility Services ítélet, C-344/18, EU:C:2020:239, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

103 Pontosítani kell továbbá, hogy noha az irányelv céljának megfelelően védeni kell az átruházással érintett munkavállalók érdekeit, nem lehet elvonatkoztatni a kedvezményezett érdekeitől, akinek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges változtatások és kiigazítások végrehajtása. Ezen irányelv célja így a vállalkozás átruházásakor nemcsak a munkavállalók érdekeinek védelme, hanem a

munkavállalók érdekei és a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása is (2020. március 26-i ISS Facility Services ítélet, C-344/18, EU:C:2020:239, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

104 A jelen esetben a szóban forgó kollektív szerződés 27. cikke (2) bekezdésének első albekezdéséből kitűnik, hogy a belépő vállalkozásnak tiszteletben kell tartania a kilépő vállalkozással fennálló munkaviszony keretében átadott munkavállalók számára elismert jogokat és kötelezettségeket. Egyébiránt e kollektív szerződés 27. cikke (2) bekezdésének második albekezdése értelmében e jogok és kötelezettségek kizárólag azon jogokra és kötelezettségekre korlátozódnak, amelyek az e munkavállaló által a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből erednek, anélkül hogy a belépő vállalkozást bármilyen korábbi szerződés vagy megállapodás kötné, különösen a teljesített szolgálati évek figyelembevételét illetően, kivéve ha a munkavállaló számára ezeket a jogokat az átruházást megelőzően hozott és jogerőre emelkedett ítéletben már elismerték, és e jogokról az említett kollektív szerződés 27. cikkében megállapított határidőn belül és részletes szabályok szerint tájékoztatták a belépő vállalkozást.

105 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság kétségeit fejezi ki ugyanezen kollektív szerződés 27. cikke (2) bekezdése második albekezdésének a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével való összeegyeztethetőségét illetően.

106 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a belépő vállalkozással fennálló munkaviszony keretében a munkavállalót megillető jogok elismerésének azon jogokra való korlátozása, amelyek a munkavállaló és a kilépő vállalkozás között létrejött utolsó szerződésből erednek, éppen hogy e jogoknak a személyzet átadása során való fenntartására irányul, ami megfelel az ezen irányelv által követett azon célkitűzésnek, hogy a munkáltató személyének megváltozása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak védelmét, lehetővé téve számukra, hogy ugyanazon feltételek mellett maradjanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadó vállalkozással megállapodtak. Egyébiránt az említett rendelkezés nem csupán az átadott munkavállaló jogait, hanem kötelezettségeit is a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből eredő kötelezettségekre korlátozza.

107 Ami különösen a szolgálati időt illeti, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a végkielégítéshez vagy a fizetésemeléshez hasonló vagyoni jellegű jogosultságok kiszámítása tekintetében a kedvezményezettnek az átvett személyzet által szerzett összes szolgálati évet figyelembe kell vennie, mivel e kötelezettség az e személyzetet az átadóhoz kötő munkaviszonyból ered, és a figyelembevételnek az e viszony keretében szerződésben megállapított módon kell történnie (2017. április 6-i Unionen ítélet, C-336/15, EU:C:2017:276, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

108 Márpedig a jelen esetben e tekintetben elegendő annak megállapítása, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki, hogy az a szolgálati idő, amelyet a szóban forgó kollektív szerződés 27. cikkének (2) bekezdése értelmében a belépő vállalkozás elismer azon munkavállalók számára, akikre a munkavállalóknak az e rendelkezés értelmében vett átadása vonatkozott, kedvezőtlenebb lenne e munkavállalók számára, mint az ezen átruházást megelőzően a kilépő vállalkozás által elismert szolgálati idő.

109 Ellenkezőleg, az említett határozatból kitűnik, hogy az Obras y Servicios Públicos 2014. január 1-jétől számított szolgálati időt ismert el az alapeljárás felperese számára, ami megfelel a felperes által az e társasággal kötött utolsó szerződésből eredő szolgálati időnek. Következésképpen, mivel az említett rendelkezés második albekezdése az Acciona Agua által az alapeljárás felperesének elismerendő szolgálati időt a felperes által az Obras y Servicios Públicosszal kötött utolsó szerződésből eredő szolgálati időre korlátozza, e rendelkezés alkalmazásának eredményeként az átadás keretében fenntartották az e társaság által a felperes számára elismert szolgálati időt.

110 Ezzel szemben a munkavállalók átadása keretében olyan jogok, többek között a szolgálati idő munkavállalók számára való elismerése, amelyekkel ezen átadás előtt nem rendelkeztek, a munkafeltételek javításának minősülne, amiről – amint az a jelen ítélet 102. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból kitűnik – a 2001/23 irányelv nem rendelkezik.

111 Ráadásul a szóban forgó kollektív szerződés 27. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szintén e gondolatmenetbe illeszkedik, mivel kivételt állapít meg az átadott munkavállaló jogainak a kilépő vállalkozással kötött utolsó munkaszerződésből eredő jogokra való korlátozása alól, amennyiben a munkavállaló számára az átruházást megelőzően jogerőre emelkedett ítéletben már elismerték e jogokat, és azokról a kollektív szerződés 27. cikkében előírt határidőn belül és részletes szabályok szerint tájékoztatták a belépő vállalkozást. E kivétel ugyanis lehetővé teszi az átadott munkavállaló számára a kilépő vállalkozással fennálló munkaviszonya keretében számára elismert jogok fenntartását.

112 Ebben az összefüggésben csupán az a kérdés merül fel a kérdést előterjesztő bíróságban, hogy az átadását megelőzően mely jogok illették meg az alapeljárás felperesét az Obras y Servicios Públicosnál, és különösen hogy e munkavállaló esetében megvalósult-e a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés, ami az első két kérdés tárgyát képezi, és hogy következésképpen e munkavállalónak meg kellett volna-e szereznie az átadását megelőzően a határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállást, amely esetben ezért az átadás keretében továbbra is fenn kellett volna tartania e jogállást.

113 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a 2001/23 irányelv alkalmazhatósága nem határozza meg előre azt a védelmet, amellyel a munkavállaló az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű igénybevételével szemben az uniós jog más rendelkezései, különösen a keretmegállapodás alapján részesülhet, és nem határozza meg előre ez utóbbi jogszabályok Bíróság általi értelmezését sem (2010. szeptember 15-i Briot végzés, C-386/09, EU:C:2010:526, 36. pont).

114 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállalók közbeszerzési szerződések keretében történő átadásakor a belépő vállalkozás által tiszteletben tartandó, az átadott munkavállalót megillető jogok és kötelezettségek kizárólag azokra a jogokra és kötelezettségekre korlátozódnak, amelyek az e munkavállaló által a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből erednek, feltéve, hogy e szabályozás alkalmazásának eredményeként az említett munkavállaló pusztán ezen átadásból kifolyólag nem kerül kedvezőtlenebb helyzetbe, aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A költségekről

115 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 (hetedik 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. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti bíróság feladata, hogy az alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések összességével összhangban megvizsgálja, hogy különleges körülményektől eltekintve az ugyanazon tartományon belüli

különböző munkavégzési helyszíneken ugyanazon vállalkozás által úgynevezett „fijos de obra” szerződések alapján határozott időre foglalkoztatott munkavállalók alkalmazásának három egymást követő évre korlátozása, valamint e munkavállalók számára végkielégítés folyósítása – feltételezve, hogy a nemzeti bíróság megállapítja, hogy az említett munkavállalók vonatkozásában ténylegesen sor került ezen intézkedések meghozatalára – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélések megelőzésére és adott esetben szankcionálására irányuló megfelelő intézkedést vagy az ezen 5. szakasz 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedést” képez-e. Mindenesetre az ilyen nemzeti szabályozást az érintett tagállam hatóságai nem alkalmazhatják olyan módon, hogy az egymást követő, határozott idejű, úgynevezett „fijos de obra” munkaszerződések megújítását úgy tekintsék, hogy azt az e keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okok” támasztják alá, pusztán azon az alapon, hogy e szerződések mindegyikét rendszerint egyetlen építési beruházás tekintetében kötik meg, függetlenül annak időtartamától, mivel az ilyen nemzeti szabályozás a gyakorlatban nem akadályozza meg, hogy az érintett munkáltató az állandó és tartós munkaerőigényt ilyen szerződésmegújításokkal elégítse ki.

2) **A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállalók közbeszerzési szerződések keretében történő átadásakor a belépő vállalkozás által tiszteletben tartandó, az átadott munkavállalót megillető jogok és kötelezettségek kizárólag azokra a jogokra és kötelezettségekre korlátozódnak, amelyek az e munkavállaló által a kilépő vállalkozással kötött utolsó szerződésből erednek, feltéve, hogy e szabályozás alkalmazásának eredményeként az említett munkavállaló pusztán ezen átadásból kifolyólag nem kerül kedvezőtlenebb helyzetbe, aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.**

Aláírások