A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2016. szeptember 14.*

„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 — A munkaszerződés megszüntetése esetén járó végkielégítés — Ideiglenes munkaszerződés esetére a nemzeti szabályozás által elő nem írt végkielégítés — Eltérő bánásmód a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz képest”

A C-596/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi legfelsőbb bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2014. december 22-én érkezett, 2014. december 9-i határozatával terjesztett elő az előtte

Ana de Diego Porras

és

a **Ministerio de Defensa** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: F. Biltgen tanácselnök (előadó), A. Borg Barthet és M. Berger bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– A. de Diego Porras képviseletében J. Rello Ochayta abogado,

– a spanyol kormány képviseletében L. Banciella Rodríguez-Miñón, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében S. Pardo Quintillán és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

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

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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 az Ana de Diego Porras és a Ministerio de Defensa (honvédelmi minisztérium, Spanyolország) közötti jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a felek között fennálló szerződéses viszony minősítése, illetve végkielégítés folyósítása e viszony megszüntetését követően.

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 szerint ezen irányelv célja „a mellékletben szereplő […] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást […] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

5 A keretmegállapodás harmadik preambulumbekezdése pontosítja, hogy „[a] megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. 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 egyfelől az, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítsa a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét, másfelől az, hogy megállapítsa az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteit.

7 A keretmegállapodás „Meghatározások” című 3. szakasza az alábbiak szerint rendelkezik:

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 […], [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak].”

8 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakaszának 1. pontja a következőképpen rendelkezik:

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

A spanyol jog

9 Az 1995. március 24-i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény módosított szövegének elfogadásáról szóló, 1/1995 királyi törvényerejű rendelet, a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o) alapjogvita tényállása megvalósulásának időpontjában hatályos változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 15. cikkének (1) bekezdése értelmében munkaszerződés határozatlan vagy határozott időre köthető. Határozott idejű szerződés köthető az alábbi esetekben:

„a) amikor a munkavállalót egy meghatározott, önálló és a vállalat tevékenységének egészétől elkülöníthető feladat elvégzése céljából alkalmazzák, amely feladat végrehajtása, jóllehet időben korlátozott, főszabály szerint bizonytalan ideig tart. [...]

b) amikor a piaci feltételek, a munka felhalmozódása vagy a megrendelések magas száma ezt megköveteli, akár a vállalat rendes tevékenységének keretében is. [...]

c) álláshelyük megtartására jogosult munkavállalók helyettesítése esetén, feltéve hogy a munkaszerződés feltünteti a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát.”

10 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (3) bekezdése értelmében „a törvény megsértésével kötött ideiglenes szerződéseket úgy kell tekinteni, mintha azokat határozatlan időre kötötték volna”.

11 Az 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének a határozott idejű szerződések tárgyában történő végrehajtásáról szóló 2720/1998 királyi rendelet; a BOE 1999. január 8-i 7. száma, 568. o.) 4. cikkének (1) bekezdésében az *interinidad* (határozott idejű) szerződést akként határozza meg, mint a vállalat olyan munkavállalójának helyettesítése céljából megkötött szerződés, aki jogszabály, kollektív szerződés vagy egyéni megállapodás alapján jogosult álláshelyének fenntartására. E királyi rendelet 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a szerződésben fel kell tüntetni a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát. Az *interinidad* munkaszerződés időtartama megegyezik a korábbi álláshelyre való visszatérésre jogosult munkavállaló távolmaradásának idejével.

12 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (5) bekezdéséből következik, hogy azok a munkavállalók, akiket folyamatosan vagy megszakításokkal 30 hónapos időszakon belül 24 hónapnál tovább alkalmaznak, megszerzik az állandó munkavállalói jogállást. E rendelkezések nem

alkalmazandók ugyanakkor a tanulmányi szerződések, nyugdíjazás esetén részleges helyettesítést célzó szerződések vagy *interinidad* munkaszerződések alkalmazására, sem az alkalmazási-képzési közprogramok keretében kötött ideiglenes munkaszerződésekre.

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja előírja, hogy a munkaszerződés megszűnésének esetén, az *interinidad* és a tanulmányi szerződések megszűnésének kivételével, a munkavállaló végkielégítésre jogosult, amely szolgálati évenként tizenkét napi munkabér összege arányos részének felel meg.

14 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében a munkaszerződés objektív okból való megszüntetése esetén „a munkavállaló számára, az írásbeli értesítéssel egy időben, szolgálati évenként húsznapi fizetésnek megfelelő összegű végkielégítés fizetendő, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetében a hónapok számával időarányosan kell számítani, legfeljebb tizenkét hónapra”.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 Ana de Diego Porras 2003 óta több *interinidad* munkaszerződés alapján titkárnőként állt alkalmazásban a Honvédelmi Minisztérium különböző aligazgatóságainál. Utolsó, 2005. augusztus 17-én kötött *interinidad* munkaszerződése E. Mayoral Fernández munkavállaló helyettesítésére szolgált, aki szakszervezeti tevékenysége gyakorlása miatt teljes munkaidőben felmentést kapott szakmai kötelezettségei alól.

16 A 2012. július 13-i Real Decreto-Ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (a költségvetési stabilitás biztosítását szolgáló eszközökről és a versenyképesség ösztönzéséről szóló, 2012. július 13-i 20/2012 királyi rendelet; a BOE 2012. július 14-i 168. száma, 50428. o.) alapján E. Mayoral Fernández munkaidő-kedvezményét visszavonták.

17 A. de Diego Porrast egy 2012. szeptember 13-i levélben behívták munkaszerződése 2012. szeptember 30-i hatállyal történő megszüntetésének aláírására, lehetővé téve E. Mayoral Fernández 2012. október 1-jétől történő újrafoglalkoztatását álláshelyén.

18 A. de Diego Porras 2012. november 19-én keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social n°1 de Madrid (1. sz. munkaügyi bíróság, Madrid, Spanyolország) előtt munkaszerződése jogszerűségének, valamint e szerződés megszüntetése feltételeinek vitatása céljából.

19 E kereset 2013. szeptember 10-i határozattal történő elutasítását követően az érintett e határozat ellen fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi kegfelsőbb bíróság, Spanyolország) előtt, amelyben arra hivatkozott, hogy az *interinidad* munkaszerződések, amelyek keretében őt alkalmazták, a törvény megsértésével jöttek létre, és azokat át kell minősíteni „határozatlan idejű munkaszerződéssé”. Következésképpen egy ilyen szerződés megszüntetése végkielégítés nyújtását vonja maga után.

20 A Tribunal Superior de Justicia de Madrid (legfelsőbb bíróság, Madrid) megállapítja egyrészt, hogy A. de Diego Porras *interinidad* munkaszerződés útján való alkalmazása összhangban van a hatályos nemzeti rendelkezésekkel, másrészt hogy az említett munkaszerződés megszüntetését objektív ok igazolja.

21 A kérdést előterjesztő bíróságban ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy A. de Diego Porrasnak jogában áll-e végkielégítés követelése munkaszerződésének megszüntetése miatt. A spanyol jogban ugyanis eltérő bánásmód valósul meg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók és a határozott időre alkalmazott munkavállalók munkafeltételei között, amennyiben a munkaszerződés jogszerű megszüntetése esetén a folyósított végkielégítés összege szolgálati évenként 20 napi bér az első

esetben, míg szolgálati évenként csak 12 napi bér a második esetben. Ez az egyenlőtlenség még hangsúlyosabb az *interinidad* munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalók vonatkozásában, akik számára a nemzeti szabályozás nem ismer el semmilyen végkielégítést a szerződés jogszerű megszüntetésének esetére.

22 Tekintettel arra, hogy semmilyen objektív ok nem látszik igazolni ilyen eltérő bánásmódot, a kérdést előterjesztő bíróság kételyeket támaszt a tekintetben, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések összhangban állnak-e a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában kimondott és a Bíróság ítélkezési gyakorlata által értelmezett elvével.

23 A Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi legfelsőbb bíróság, Spanyolország) e körülmények között határozott úgy, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e tekinteni, hogy a határozott ideig tartó [munka]szerződés megszüntetése miatti végkielégítés az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által kötött [keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontja szerinti munkafeltételek közé tartozik?

2) Amennyiben a végkielégítés a[z említett] munkafeltételek részét képezi, annak a munkavállalónak, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített, határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételekhez kötik, mint valamely meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése, azonos végkielégítésben kell-e részesülnie az objektív okok miatt megszűnő, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott, összehasonlítható munkavállalóval a munkaszerződés megszűnésekor?

3) Ha a határozott időre alkalmazott munkavállaló ugyanarra a végkielégítésre jogosult, mint amely a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót a szerződés objektív okok miatt történő megszűnésekor illeti meg, úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja megfelelő módon ültette át a[z …] 1999/70 […] irányelvet, vagy hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, illetve az irányelvvel ellentétes, és sérti annak célját és hatékony érvényesülését?

4) Mivel nincs objektív ok arra, hogy a helyettesítést ellátó munkavállalókat megfosszák a határozott idejű szerződés megszüntetése miatti végkielégítéshez való jogtól, hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, ha a munkavállalók jogállásáról szóló törvény különbséget tesz e munkavállalók munkafeltételei között, nemcsak a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal szemben, hanem egyéb, határozott idejű munkavállalók tekintetében is?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

24 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy a „munkafeltételek” fogalma magában foglalja azt a végkielégítést, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie a határozott idejű munkaszerződés megszüntetése miatt.

25 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 preambuluma 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”. Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdésében az áll e tekintetben, hogy a keretmegállapodás célja többek között a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása olyan minimumkövetelmények előírásával, amelyek garantálni tudják a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását (2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 47. pont; 2013. december 12-i Carratù-ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 40. pont; 2014. március 13-i Nierodzik-ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 22. pont).

26 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 (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 37. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 48. pont; 2014. március 13-i Nierodzik-ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 23. pont).

27 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 (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 38. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 49. pont; 2014. március 13-i Nierodzik-ítélet, C-38/13, EU:C:2014:152, 24. pont).

28 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).

29 A Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően így a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „munkafeltételek” körébe tartoznak a háromévenként, szolgálati idő alapján járó juttatások, amelyek a díjazás egyik elemének tekinthetők, amelyeket ugyanolyan módon biztosítani kell a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak (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).

30 A Bíróság megállapította továbbá, hogy e fogalom magában foglalja a határozott idejű munkaszerződések megszüntetése esetén alkalmazandó felmondási idő meghatározására vonatkozó szabályokat is. A Bíróság kifejtette e tekintetben, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának olyan értelmezése, amely az e rendelkezés értelmében vett „munkafeltételek” fogalma alól kizárná a határozott idejű szerződés megszüntetési feltételeit, azt eredményezné, hogy – ellentétben az 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).

31 Márpedig ezek a megfontolások teljes egészében vonatkoztathatók egy olyan végkielégítésre, mint amely az alapügy tárgyát képezi. Tekintettel arra, hogy a végkielégítést a munkavállalónak a munkaadójával fennálló munkaszerződésének megszüntetése címén nyújtják, valamint hogy e végkielégítés megfelel a jelen ítélet 28. pontjában kimondott kritériumoknak, az a „munkafeltételek” fogalma alá tartozik.

32 Az első kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy a „munkafeltételek” fogalma magában foglalja azt a végkielégítést, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie határozott idejű munkaszerződésének megszüntetése miatt.

A második–negyedik kérdésről

33 Második–negyedik kérdésével, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, 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, amely megtagad a munkaszerződés megszüntetése esetén minden végkielégítést az *interinidad* munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalóktól, miközben biztosítja e végkielégítést többek között az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak.

34 A keretmegállapodás 4. szakaszával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az 1. pontjában kimondja, hogy a határozott időre foglalkoztatott 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, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.

35 Az állandó ítélkezési gyakorlat 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 módon nem igazolható (2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy eltérő bánásmód valósul meg a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között, amennyiben az *interinidad* munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók, a határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján alkalmazott munkavállalókkal ellentétben, szerződésük megszüntetése esetén, függetlenül az általuk teljesített szolgálati időktől, nem jogosultak kártérítésre.

37 E tekintetben pontosítani szükséges, hogy a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2010. november 11-i Vino-végzés, C-20/10, nem tették közzé, EU:C:2010:677, 56. pont; 2011. június 22-i Vino-végzés, C-161/11, nem tették közzé, EU:C:2011:420C, 28. pont; 2013. március 7-i Rivas Montes végzés, C-178/12, nem tették közzé, EU:C:2013:150, 43. pont).

38 Ezzel szemben a határozott időre alkalmazott személyzet egyes kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód, mint amelyet a kérdést előterjesztő bíróság említ negyedik kérdésében, nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalma említett keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (2010. november 11-i Vino-végzés, C-20/10, nem tették közzé, EU:C:2010:677, 57. pont).

39 A megállapítást nyert egyenlőtlenséggel kapcsolatban először is meg kell tehát vizsgálni a szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságát, másrészt azt kell vizsgálni, hogy a hivatkozott bánásmód esetlegesen objektív módon igazolható-e.

A szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságáról

40 Annak értékelésekor, 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).

41 Az ítélkezési gyakorlat értelmében a felrótt, a munkaszerződés megszüntetésének esetén járó végkielégítéssel kapcsolatos eltérő bánásmód csak akkor nem ellentétes a keretmegállapodás 4. cikkével, ha az az alapügyben szereplőhöz hasonló munkavállaló által, a különböző, határozott idejű munkaszerződések alapján végzett munka nem felel meg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók által végzett munkának, mivel ezen eltérő bánásmód ekkor különböző esetekre vonatkozna (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Jóllehet végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, hogy az alapeljárás felperese, amikor különböző *interinidad* munkaszerződései keretében titkárnői feladatokat látott el a Honvédelmi Minisztériumban, hasonló helyzetben volt-e, mint az ugyanezen közigazgatási szerv által, azonos időszakra, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók (lásd analógia útján: 2012. október 18-i Valenza és társai 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), meg kell állapítani mindazonáltal, hogy a jelen ügyben a Bíróság elé terjesztett ügyiratokból kitűnik, hogy az alapeljárás felperese hasonló vagy azonos munkát végzett, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók.

43 Ugyanis maga az a körülmény, hogy az említett felperes egymást követő hét év folyamán ugyanazon alkalmazott álláshelyét töltötte be, akit szakszervezeti tevékenyégének végzése céljából mentesítettek teljes időben szakmai kötelezettségei alól, nemcsak arra enged következtetni, hogy az érintett teljesítette a szóban forgó munkahelyhez való hozzáférésre vonatkozó képzési feltételeket, de arra is, hogy ugyanazt a munkát végezte, mint az a személy, akit állandó jelleggel, ezen elhúzódó időszak folyamán helyettesített, mégpedig ugyanolyan munkafeltételek mellett.

44 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az alapügy felperesének mint határozott időre alkalmazott munkavállalónak a helyzete összehasonlítható volt a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló helyzetével.

Az objektív igazoló ok fennállásáról

45 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az „objektív okok” fogalma megköveteli, hogy a megállapítást nyert egyenlőtlenséget a szóban forgó munkafeltételeket jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (lásd különösen: 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 53. és 58. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 55. pont; 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 73. pont; 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 51. pont).

46 A Bíróság az állandó ítélkezési gyakorlata szerint az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. 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 (2007. szeptember 13-i

Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 57. pont; 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 54. pont; 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 72. pont 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 50. pont).

47 Ezenkívül a közigazgatásban dolgozók munkavégzésének ideiglenes jellegére való hivatkozás nem felel meg ezeknek a követelményeknek, ekként pedig önmagában nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okot”. Ugyanis az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljait lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolásához, továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára hátrányos helyzet állandósulását eredményezné (2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 56. és 57. pont; 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 74. pont; 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, 52. pont).

48 A spanyol kormány által nyújtott magyarázatok a határozott idejű munkaszerződés és a határozatlan idejű munkaszerződések jellege és tárgya közötti különbséget emelik ki, amenyiben a szerződések két típusa közötti különbség időtartamunkban, valamint a munkaviszony állandóságára vonatkozó elvárásban keresendő.

49 E tekintetben, jóllehet főszabály szerint a kérdést előterjesztő bíróságnak kell meghatároznia, hogy az elé terjesztett érvek a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív okoknak” tekinthetők-e, a jelen ítélet 42. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatra tekintettel meg kell jegyezni, hogy a spanyol kormány mindössze az *interinidad* munkaszerződések és a határozatlan idejű munkaszerződések közötti különbséget emeli ki, az utóbbiak időtartamára, valamint a munkaviszony állandóságára vonatkozó elvárás kritériumára hivatkozva.

50 Márpedig, amint az a jelen ítélet 46. és 47. pontjából következik, sem a munkaviszony ideiglenes jellege, sem a nemzeti szabályozás bármiféle olyan rendelkezésének hiánya, amely *interinidad* munkaszerződés megszüntetésének esetére végkielégítést írna elő, nem tekinthetők önmagukban ilyen okoknak.

51 Ráadásul az *interinidad* munkaszerződés végének előreláthatóságára alapított érv nem objektív és átlátható kritériumokon nyugszik, miközben egy ilyen *interinidad* munkaszerződés nem csak hogy állandósulhat, az alapeljárás felperesének helyzetéhez hasonlóan, akinek szerződéses viszonyai több mint tízéves időtartamra terjedtek ki, de ezen érvnek ellent is mond az a körülmény, hogy hasonló helyzetekben az irányadó nemzeti szabályozás végkielégítés nyújtását írja elő a határozott időre alkalmazott munkavállalói kategóriákba tartozók munkaszerződése megszüntetésének esetére.

52 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett második–negyedik 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, amely megtagad a munkaszerződés megszüntetése esetén minden végkielégítést az *interinidad* munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalóktól, miközben biztosítja e végkielégítés nyújtását többek között az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak. Önmagában az, hogy a munkavállaló munkáját *interinidad* munkaszerződés alapján teljesítette, nem tekinthető olyan objektív oknak, amely igazolhatja e végkielégítésnek az említett munkavállalótól való megtagadását.

A költségekről

53 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” fogalma magában foglalja azt a végkielégítést, amelyet a munkáltatónak a munkavállaló részére kell fizetnie határozott idejű munkaszerződésének megszüntetése miatt.**

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, amely megtagad a munkaszerződés megszüntetése esetén minden végkielégítést az *interinidad* (határozott idejű) munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalóktól, miközben biztosítja e végkielégítés nyújtását többek között az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak. Önmagában az, hogy a munkavállaló munkáját *interinidad* munkaszerződés alapján teljesítette, nem tekinthető olyan objektív oknak, amely igazolhatja e végkielégítésnek az említett munkavállalótól való megtagadását.**

Aláírások