A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2024. június 13.*

„Előzetes döntéshozatal – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – Határozott idejű munkaszerződések a közszférában – Határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak – 5. szakasz – Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló intézkedések”

A C-331/22. és C-332/22. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (barcelonai 17. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2022. május 17-én, illetve 2022. május 19-én érkezett, 2022. május 12-i és 2022. május 6-i határozatával terjesztett elő a

KT

és

a **Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya** (C-331/22),

valamint a

HM,

VD

és

a **Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya** (C-332/22)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

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

főtanácsnok: N. Emiliou,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– KT képviseletében B. Salellas Vilar abogado,

– HM és VD képviseletében J. Araúz de Robles Dávila abogado,

– a Dirección General de la Función Pública adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya és a Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya képviseletében B. Bernad Sorjús letrada,

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

– a görög kormány képviseletében V. Baroutas és M. Tassopoulou, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében I. Galindo Martín, D. Recchia 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 kérelmek az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 5. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának értelmezésére irányulnak.

2 E kérelmeket a C-331/22. sz. ügyben KT és a Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (Katalónia autonóm közösség elnökségéhez tartozó közszolgálati igazgatóság, Spanyolország), a C-332/22. sz. ügyben pedig HM és VD és a Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (Katalónia regionális önkormányzatának igazságügyi osztálya, Spanyolország) között folyamatban lévő jogvitákban terjesztették elő, amelyek tárgyát az érintett személyek és az adott közigazgatási szerv között fennálló munkaviszony minősítése képezi.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv 2. cikkének első bekezdése a következőket írja elő:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. […]”

4 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében:

„E keretmegállapodás célja:

[…]

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”

5 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja 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.”

6 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. „Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:

a) »egymást követőnek«;

b) [helyesen: b) határozatlan időre szólónak]”.

A spanyol jog

Az alkotmány

7 A Constitución española (spanyol alkotmány, a továbbiakban: alkotmány) 23. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az állampolgároknak „joguk van egyenlő feltételek mellett hozzáférni a közszolgálati tisztségekhez és álláshelyekhez, a törvényben meghatározott követelményekre is figyelemmel”.

8 Az alkotmány 103. cikkének (3) bekezdése többek között előírja, hogy törvény határozza meg a köztisztviselők jogállását, és az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveinek megfelelően szabályozza a közszolgálatba való bejutást.

A határozott ideig tartó munkaszerződésekről szóló szabályozás

– *A munkavállalók jogállásáról szóló törvény*

9 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.) alapügyek tényállására alkalmazandó változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 15. cikkének (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „[a] törvény megsértésével kötött határozott idejű szerződéseket úgy kell tekinteni, hogy azokat határozatlan időre kötötték”.

10 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének (5) bekezdése a következőket írja elő:

„A jelen cikk (1) bekezdése 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. […]”

– *Az EBEP*

11 A Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Públicóval (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 5/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet) elfogadott, a 2015. október 30-i texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege; a BOE 2015. október 31-i 261. száma, 103105. o.) az alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatának (a továbbiakban: EBEP) 10. cikke az alábbiakat írja elő:

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

a) olyan betöltetlen álláshely, amelyet nem lehet határozatlan időre kinevezett közalkalmazottal betölteni;

b) határozatlan időre kinevezett közalkalmazott ideiglenes helyettesítése;

c) három évnél nem hosszabb, a jogállásról szóló jelen törvény végrehajtása céljából elfogadott, a közszolgálatról szóló törvény alapján legfeljebb tizenkét hónappal meghosszabbítható időtartamú ideiglenes feladatok ellátása;

d) túlmunka vagy a feladatok halmozódása esetén tizenkét hónapos időszak alatt legfeljebb hat hónapig.

2. A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak kiválasztására gyorsított eljárás keretében kerül sor, amely minden esetben tiszteletben tartja az egyenlőség, az érdem, a képesség és a nyilvánosság elvét.

3. A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak munkaviszonya a 63. cikkben meghatározott okok megvalósulásán túlmenően akkor szűnik meg, ha a foglalkoztatásukat igazoló ok már nem áll fenn.

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

5. A határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottakra – amennyiben ez helyzetük jellegének megfelel – a határozatlan időre kinevezett közalkalmazottakra vonatkozó általános szabályozást kell alkalmazni”

12 Az EBEP 70. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1. Az új alkalmazottak felvételével biztosítandó, a költségvetési előirányzatban szereplő munkaerő iránti keresletet közalkalmazotti állásajánlatban kell szerepeltetni, vagy más, a személyi állományban fennálló hiány kezelésére szolgáló hasonló eszköz útján kell betölteni, ami azt jelenti, hogy a tervezett álláshelyekre vonatkozóan, a legfeljebb annak [10%-á]t meghaladó mértékéig felvételi eljárást kell alkalmazni, és meg kell határozni a felhívás közzétételének végső

határidejét. A közalkalmazotti állásajánlat vagy hasonló eszköz útján történő felvételt három éven belül mindenképpen meg kell valósítani, amely határidő nem hosszabbítható meg.

2. A közalkalmazotti állásajánlatokat vagy hasonló eszközöket, amelyeket a kormányzati igazgatási szervek évente jóváhagynak, a megfelelő hivatalos lapban közzé kell tenni.

[…]”

– *A 20/2021. sz. törvény)*

13 A 2021. december 28-i Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (a közszektorban történő ideiglenes foglalkoztatás csökkentésére irányuló sürgős intézkedésekről szóló 20/2021. sz. törvény) (a BOE 2021. december 29-i 312. száma, 165067. o.; a továbbiakban: 20/2021. sz. törvény) hallgatólagosan a 2021. július 6-i Real Decreto-ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo públicót (a közszektorban történő ideiglenes foglalkoztatás csökkentésére irányuló sürgős intézkedésekről szóló 14/2021 királyi törvényerejű rendelet (a BOE 2021. július 7-i 161. száma; 80375. o.) helyébe lépett, és módosította az EBEP bizonyos rendelkezéseit.

14 A 20/2021. sz. törvény „A határozott idejű foglalkoztatás stabilizálására irányuló eljárások” címet viselő 2. cikke az alábbiakat írja elő:

„1. A határozott idejű foglalkoztatás stabilizálása céljából a 2017. június 27-i Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 [(a 2017. évi általános állami költségvetés megállapításáról szóló 3/2017. sz. törvény; a BOE 2017. június 28-i 153. száma, 53787. o.)] 19. cikke (1) bekezdése 6. pontjának, valamint a Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 [(a 2018. évi általános állami költségvetés megállapításáról szóló 6/2018. sz. törvény; a BOE 2018. július 3-i száma (BOE 161. sz., 2018. július 4., 66621. o.)] 19. cikke (1) bekezdése 9. pontjának rendelkezésein kívül, a jelen törvény lehetővé teszi a határozott időre alkalmazott munkavállalók által betöltött álláshelyek egy további csoportjának (ún. „stabilizáló arány”) („tasa de estabilización”) a köztisztviselők által betöltött álláshelyekké való átalakítását, amely magában foglalja a költségvetésben előírt strukturális jellegű álláshelyeket, amelyeket a 2020. december 31-ét megelőző legalább három évben megszakítás nélkül és határozott időre töltöttek be, függetlenül attól, hogy ezek az álláshelyek szerepelnek-e a munkaköri listákon, a létszámtervekben vagy a különböző közigazgatási szerveknél alkalmazott munkaerő-szervezés egyéb formáiban.

Az első átmeneti rendelkezés sérelme nélkül, a 2017. évi általános állami költségvetésről szóló 3/2017. sz. törvény 19. cikke (1) bekezdésének 6. pontjában és a 2018. évi általános állami költségvetés létrehozásáról szóló 6/2018. sz. törvény 19. cikke (1) bekezdésének 9. pontjában előírt munkahely-stabilizáló folyamatokban érintett álláshelyeket be kell vonni az előző albekezdésben leírt munkahely-stabilizáló folyamatba, feltéve, hogy azok szerepelnek a megfelelő stabilizáló közalkalmazotti állásajánlatokban, és a jelen törvény hatálybalépésének időpontjában nem képezték pályázati felhívás tárgyát, vagy pályázati felhívás tárgyát képezték, és a kiválasztási eljárás végén még nem töltötték be őket.

2. Az 1. bekezdésben említett stabilizációs folyamatokat végrehajtó állásajánlatokat, valamint az új stabilizációs folyamatot 2022. június 1-je előtt jóvá kell hagyni és közzé kell tenni a vonatkozó hivatalos újságokban, és azokat az illetékes közigazgatási szerveknek kell koordinálniuk.

A nyilvános állásajánlatokban szereplő helyek betöltését célzó kiválasztási eljárásokra vonatkozó versenyvizsga-felhívásokat 2022. december 31. előtt közzé kell tenni.

Ezeket a kiválasztási eljárásokat 2024. december 31-ig le kell folytatni.

3. Az álláshelyek határozott időre alkalmazott munkavállalók általi lefedettségének a strukturális álláshelyek [8%-ánál] alacsonyabbnak kell lennie.

4. E kiválasztási eljárások lefolytatása, amelyek minden esetben biztosítják a szabad verseny, az egyenlőség, az érdemek, az alkalmasság és a nyilvánosság elvének tiszteletben tartását, az általános állami közigazgatásnak, az autonóm közösségeknek és a helyi önkormányzatoknak minden illetékességi területén tárgyalás tárgyát képezhetik, és intézkedéseket lehet hozni a Comisión de Coordinación del Empleo Público [(közfoglalkoztatási koordinációs bizottság, Spanyolország)] keretében annak érdekében, hogy lehetővé tegyék ezen eljárások végrehajtásának a különböző közigazgatási szervek közötti összehangolását.

Az egyes közigazgatási szervekre vonatkozó közszolgálati szabályozás vagy a különös szabályozás sérelme nélkül a kiválasztási rendszer a képesítéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsga, és a teljes pontszám [40%]-át a képesítéseken alapuló kiválasztás azon szakaszára ítélik oda, amelynek során a releváns testület, osztály, kategória vagy besorolás során szerzett tapasztalatot nagyobb részben veszik figyelembe, azzal, hogy a vizsgákon alapuló kiválasztási szakasz nem lehet kizáró jellegű az [EBEP] 37. cikke (1) bekezdésének c) pontjában meghatározott kollektív tárgyalás keretében.

Az álláshelyek betöltését megelőző mobilitási vagy belső előléptetési mechanizmusok összeegyeztethetők a stabilizációs eljárásokkal, amennyiben ezt az egyes közigazgatási szervek egyedi ágazati szabályai vagy szabályai előírják.

5. Ezeknek a folyamatoknak szükségszerűen strukturális jellegű álláshelyeket kell biztosítaniuk, amelyeket határozott időre alkalmazott munkavállalók töltenek be, és azok végrehajtása semmilyen körülmények között nem vezethet a kiadások vagy a személyzet növekedéséhez.

6. Azok a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak vagy a határozott időre kinevezett szerződéses alkalmazottak, akiknek a szerződését a közigazgatási szerv a szelektív stabilizációs eljárás sikertelensége miatt szünteti meg, miközben e minőségükben dolgoztak, szolgálati évenként húsznapi díjazásnak megfelelő pénzbeli ellentételezésre jogosultak, az egy évnél rövidebb időszakokat pedig a hónapok számának arányában kell kiszámítani, legfeljebb tizenkét hónap erejéig.

A határozott időre alkalmazott szerződéses alkalmazottak esetében ez a kártérítés egyrészről a szolgálati évenként legfeljebb 20 napi munkabér, legfeljebb tizenkét hónap erejéig, másrészről a munkavállalót a munkaszerződése megszüntetése esetén megillető végkielégítés közötti különbségnek felel meg, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetében a teljesített hónapok számának arányában kell kiszámítani. Abban az esetben, ha az említett kártérítést bírósági úton ítélik meg, az összegeket ki kell egyenlíteni.

Az, hogy a pályázó nem vesz részt a szelektív stabilizációs eljárásban, semmilyen körülmények között nem jogosít fel pénzbeli kártérítésre.

7. Az ajánlat nyomon követésének lehetővé tétele érdekében a közigazgatási szervek a pénzügyi és közszolgálati minisztériumnál a költségvetésért és kiadásokért felelős államtitkáron keresztül tanúsítják az egyes érintett területeken megállapított, határozott időre betöltött strukturális álláshelyek számát.”

15 A 20/2021. sz. törvény hatodik kiegészítő rendelkezése értelmében:

„Kivételesen és az [EBEP] 61. cikke (6) és (7) bekezdésének rendelkezéseivel összhangban a közigazgatási szervek képesítésen alapuló versenyvizsga formájában pályázati felhívást tesznek közzé azon álláshelyekre, amelyek megfelelnek a 2. cikk (1) bekezdésében foglalt követelményeknek, és amelyek 2016. január 1-je előtt megszakítás nélkül, határozott időre voltak betöltve.

Ezek az egyszeri kiválasztási eljárások az állami közigazgatás, az autonóm közösségek és a helyi önkormányzatok minden illetékességi területén megtárgyalhatók, és minden esetben tiszteletben tartják az e törvényben előírt határidőket”.

16 A 20/2021. törvény nyolcadik kiegészítő rendelkezése a következőképpen rendelkezik:

„A hatodik kiegészítő rendelkezésben említett stabilizációs eljárások ezenkívül a 2016. január 1-je előtt munkaviszonyban álló személyzet által határozott időre betöltött strukturális jellegű álláshelyeket is magukban foglalják a pályázati felhívásaikban.”

– *A 40/2015. sz. törvény*

17 A 2015. október 1-jei Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (a közszektor jogi szabályozásáról szóló 40/2015. számú törvény (a BOE 2015. október 2-i 236. száma, 89411. o.), a 2020. december 30-i Ley 11/2020, Presupuestos Generales del Estado para el 2021 (a 2021. évi állami költségvetés megállapításáról szóló 11/2020. sz. törvény; a BOE 2020. december 31-i 341. száma; 125958. o.) révén módosított változata (a továbbiakban: 40/2015. sz. törvény) 87. cikkének (5) bekezdése lehetővé teszi a közszférához csatlakozó magánjogi vállalkozások és jogalanyok magánalkalmazottai számára, hogy ugyanazokat a feladatokat lássák el, mint egy köztisztviselő egy úgynevezett „megszüntetendő” álláshelyen („a extinguir”).

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

(C-331/22. sz. ügy)

18 2005. május 5-én KT-t határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként kinevezték a Generalitat de Catalunya (Katalónia autonóm közösség, Spanyolország) önkormányzatának vezetői álláshelyére. Azóta több egymást követő ideiglenes szerződést kötött ezen közigazgatási szervvel, amelyek közül a legutóbbi 2015. augusztus 5-én kelt. KT kinevezésére olyan kiválasztási eljárást követően került sor, amely tiszteletben tartotta egyebek mellett a spanyol alkotmány 103. cikkének (3) bekezdésében foglalt egyenlőség, valamint az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvét.

19 Az alapeljárás megindítását követően a C-331/22. sz. ügyben, az alapeljárás alperese kiválasztási eljárásra irányuló pályázati felhívást tett közzé többek között KT álláshelyének betöltésére. KT ekkor ezen álláshelynek a kiválasztási eljárásból történő kivételére vonatkozó ideiglenes intézkedés elrendelését kérte. E kérelemnek a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (madridi 17. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország), a jelen ügyben kérdést előterjesztő bíróság, helyt adott.

20 Az alapeljárás felperese a kérdést előterjesztő bíróság előtt azt állítja, hogy mivel a szolgálatba lépése óta ugyanazt az üres álláshelyet töltötte be, és ezen álláshely nem képezte állásajánlat tárgyát, az egymást követő ideiglenes kinevezésekkel való visszaélés orvoslása érdekében meg kell adni számára a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalói jogállást (ún. „indefinido no fijo”), vagy másodlagosan az állásának fenntartását előíró intézkedést kell elfogadni.

21 Az alapeljárás alperese ezzel szemben úgy véli, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott ideiglenes munkaviszonya nem alakítható át állandó munkaviszonnyá. Ezenkívül cáfolja a visszaélés fennállását. Végül arra hivatkozik, hogy a közszférában az ideiglenes foglalkoztatás visszaélésszerű alkalmazásának csökkentésére irányuló hatékony intézkedéseket előíró 20/2021. sz. törvény mindenesetre lehetővé teszi a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak helyzetének rendezését.

22 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az alapeljárás felperese a C-331/22. sz. ügyben olyan időszakban indított eljárást, amikor a nemzeti jog semmilyen jogkövetkezményt nem írt elő a közszférában történő ideiglenes foglalkoztatás visszaélésszerű alkalmazása esetén. Mindemellett a 20/2021. sz. törvény, amelynek bizonyos rendelkezései alkalmazandók a jelen alapügy alapeljárására, intézkedéseket állapít meg az ilyen visszaélések csökkentése érdekében. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak afelől, hogy e törvény összeegyeztethető-e a keretmegállapodással.

23 E körülmények között határozott úgy a Juzgado de la Contencioso-Administrativo nº 17 de Madrid (madridi 17. sz. közigazgatási bíróság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [20/2021. sz. törvény] egyetlen szankciós intézkedésként a kiválasztási eljárások pályázati felhívás formájában történő meghirdetését írja elő, és csak azok számára biztosít kártérítést, akikkel szemben [az ideiglenes foglalkoztatásból eredő] visszaélésre került sor, és akik a kiválasztási eljárások során nem feleltek meg. Sérti-e az [1999/70] irányelv keretmegállapodásának ötödik szakaszát ez a törvény azáltal, hogy nem szankcionálja az említett kiválasztási eljárások során megfelelt ideiglenes közalkalmazottakkal szembeni visszaéléseket, amikor a szankció mindig elengedhetetlen, és az említett kiválasztási eljárás sikeres teljesítése nem az [1999/70] irányelv követelményeinek megfelelő szankciós intézkedés, ahogyan azt az Európai Unió Bírósága a 2021. június 2-i SUSH és CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460) végzésében megállapította?

2) Az [első] kérdésre adott igenlő válasz esetén, és amennyiben a 20/2021. sz. törvény nem ír elő az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának vagy az ideiglenes szerződések visszaélésszerű hosszabbítgatásának szankcionálására egyéb hatékony intézkedéseket, sérti-e a [keretmegállapodás] 5. szakaszát a jogalkotó azon mulasztása, hogy nem rendelkezik az egymást követő, határozott idejű szerződések vagy a visszaélésszerűen

hosszabbítgatott ideiglenes szerződések határozatlan idejűvé alakításáról, ahogyan azt az Európai Unió Bírósága a 2020. szeptember 30-i [, Câmara Municipal de Gondomar végzésében (C-153/20, EU:C:2020:760) előírta?

3) A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) a 2018. szeptember 26-i 1425/2018. és 1426/2018. sz. ítéleteiben kialakította – a 2021. december 20-i 1534/2021. sz. ítéletével megerősített – ítélkezési gyakorlatát, amelynek értelmében az ideiglenes foglalkoztatással való visszaélés esetén elfogadandó intézkedés lehet egyszerűen azon közalkalmazott megtartása, akivel szemben a bizonytalan foglalkoztatási rendszerrel való visszaélésre sor került, mindaddig, amíg a munkáltató közigazgatási szerv megállapítja, hogy fennáll e strukturális igény, és közzéteszi a megfelelő kiválasztási eljárásokra irányuló pályázati felhívást – amelyre azon jelöltek is jelentkezhetnek, akikkel szemben az ideiglenes foglalkoztatással való visszaélésre nem került sor – a hely határozatlan időre kinevezett, állandó szerződéssel rendelkező köztisztviselőkkel való betöltésére. Sérti-e a [keretmegállapodás] ötödik szakaszát ez az ítélkezési gyakorlat, amikor a nyílt kiválasztási eljárás pályázati felhívása és e kiválasztási eljárás sikeres teljesítése nem az [1999/70] irányelv követelményeinek megfelelő szankciós intézkedés, ahogyan azt az Európai Unió Bírósága a 2021. június 2-i SUSH és CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460) végzésében megállapította?

4) A [harmadik kérdésre] adott igenlő válasz esetén, és amennyiben a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata nem ír elő az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának vagy az ideiglenes szerződések visszaélésszerű hosszabbítgatásának szankcionálására egyéb hatékony intézkedéseket, sérti-e az [1999/70] irányelv keretmegállapodásának 5. szakaszát az, hogy az ítélkezési gyakorlat nem rendelkezik az egymást követő, határozott idejű szerződések vagy a visszaélésszerűen hosszabbítgatott ideiglenes szerződések határozatlan idejűvé alakításáról, ahogyan azt az Európai Unió Bírósága a 2020. szeptember 30-i Câmara Municipal de Gondomar végzésében (C-135/20, EU:C:2020:760) kimondta?

5) Amennyiben a [keretmegállapodás] 5. szakaszának átültetése érdekében elfogadott szabályozás sérti a[z uniós] jogot azáltal, hogy nem állapít meg semmiféle olyan konkrét szankciós intézkedést, amely biztosítaná az említett közösségi jogszabály célkitűzéseinek teljesítését és a közalkalmazottak bizonytalan helyzetének megszüntetését, ilyen helyzetben a nemzeti bíróságoknak határozniuk kell-e a visszaélésszerűen alkalmazott ideiglenes munkaviszonynak a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkétől eltérő, de a visszaéléssel érintett személy alkalmazásának stabilitását biztosító, állandó jellegű munkaviszonnyá történő átalakításáról annak érdekében, hogy a visszaélés szankció nélkül maradása és a [keretmegállapodás] 5. szakasza célkitűzéseinek aláásása elkerülhető legyen még akkor is, ha erről az átalakításról a nemzeti szabályozás nem rendelkezik, feltéve hogy az ideiglenes munkaviszonyt versenyen alapuló nyílt kiválasztási eljárás előzte meg, illetve az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvét tiszteletben tartották?”

(C-332/22. sz. ügy)

24 HM 1984. december 14. óta dolgozik határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként a katalán igazságszolgáltatásban. Keresetlevelének a C-332/22. sz. ügy alapeljárásában történt benyújtásakor 37 év szolgálati idővel rendelkezett e közigazgatási szervnél. Munkaviszonya különböző kinevezések és különböző szerződések megkötése révén jött létre. A Juzgado de lo

Penal n.º 3 de Vilanova i la Geltrúnál (Vilanova i la Geltrú-i 3. sz. körzeti büntetőbíróság, Spanyolország) eljárási és igazgatási ügyintézőként betöltött jelenlegi beosztásában több mint nyolc éve és két hónapja dolgozik.

25 VD 1991. május 15. óta határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottként dolgozik a katalán igazságszolgáltatásban. Ezen időpont és 2022. május 31. között különböző barcelonai igazságszolgáltatási szerveknél volt kinevezve. 2012. június 20-án nevezték ki a Cuerpo de Tramitación en el Juzgado Penal n.º 3 de Barcelona (a barcelonai 3. sz. büntetőbíróság törvényszéki testülete, Spanyolország) határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottjának. VD ezen utóbbi időpont óta, azaz több mint 9 éve tölti be ezt az üres álláshelyet.

26 A Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Madrid (madridi 17. sz. közigazgatási bíróság, Spanyolország) előtt, amely, csakúgy mint a C-331/22. sz. ügyben, a kérdést előterjesztő bíróság a C-332/22. sz. ügyben, az alapeljárások felperesei előadják, hogy ezen szolgálati idő alatt ugyanazon feladatokat látták el a katalán igazságszolgálati szervnél, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő hivatásos köztisztviselők, azaz valójában nem ideiglenes, sürgős és kivételes, hanem rendes, tartós és állandó igényekhez kapcsolódó feladatokat. Ekként meg kell állapítani az érintett közigazgatási szerv által, egymást követő, határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony útján való foglalkoztatásuk tekintetében a keretmegállapodás 5. szakaszával összeegyeztethetetlen visszaélés fennállását. A felperesek azt állítják, hogy mivel a spanyol jog a közszférában nem ír elő e visszaélésszerű alkalmazás szankcionálására irányuló semmiféle intézkedést, a közszférában alkalmazandó szankció nem lehet más, mint munkaviszonyuk határozatlan idejű munkaviszonnyá való átalakítása akár a határozatlan időre kinevezett köztisztviselői jogállás megszerzése révén, akár, másodlagosan, a határozott idejű munkaviszony köztisztviselői jogviszonnyal egyenértékű határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakítása révén. Az alapeljárások felperesei harmadlagosan azt kérik, hogy az érintett közigazgatási szerv ismerje el jogukat arra, hogy határozatlan időre megtartsák az általuk jelenleg betöltött álláshelyeket. Végül 18 000 euró összeg és/vagy egy megfelelő összeg megfizetését kérik az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok keretében őket ért visszaélés szankciója címén.

27 Ezzel szemben az alapeljárások alperese egyrészt arra hivatkozik, hogy nem áll fenn visszaélés, mivel az alapeljárások felperesei által betöltött álláshelyek megszerzésére szinte minden évben kiírtak pályázatot. Másrészt a 20/2021. sz. törvényre hivatkozik, amely – álláspontja szerint – lehetővé teszi az alapeljárás felperesei helyzetének rendezését.

28 A Juzgado de la Contencioso-Administrativo nº 17 de Madrid (madridi 17. sz. közigazgatási bíróság) e körülmények között határozott úgy, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [spanyol Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország)] 2018. szeptember 26-i 1425/2018. sz. és 1426/2018. sz. ítéleteiben megállapított intézkedések – amelyek abban állnak, hogy a visszaélés által érintett közalkalmazottat ugyanabban a visszaélésszerű bizonytalan foglalkoztatási rendszerben tartják mindaddig, amíg a foglalkoztató közigazgatási szerv meg nem állapítja, hogy fennáll-e strukturális igény, és a megfelelő kiválasztási eljárásokat nem írják ki az álláshely állandó vagy hivatásos közszolgálati alkalmazottakkal való betöltésére, és amelyek kritériumát a mai napig (2021. november 30.) fenntartják – olyan intézkedéseknek minősülnek, amelyek megfelelnek a [keretmegállapodás] 5. szakaszában foglalt szankciós követelményeknek?

Vagy éppen ellenkezőleg: ezen intézkedések a bizonytalanság és a kiszolgáltatottság fennmaradását eredményezik mindaddig, amíg a foglalkoztató közigazgatási szerv véletlenszerűen úgy nem dönt, hogy kiválasztási eljárást ír ki az álláshely állandó alkalmazottal való betöltésére – amelynek kimenetele bizonytalan, mivel ezen eljárások olyan jelöltek számára is nyitva állnak, akik nem szenvedtek el ilyen visszaélést –, tehát ezek olyan intézkedések, amelyek nem tekinthetők a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett visszatartó erejű szankciós intézkedéseknek, és nem biztosítják a keretmegállapodás célkitűzéseinek teljesülését?

2) Amennyiben a nemzeti bíróság – eleget téve azon kötelezettségének, hogy a megállapított visszaélést minden esetben szankcionálja (amely szankció „elengedhetetlen” és „azonnali”) – arra a következtetésre jut, hogy az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve nem teszi lehetővé az irányelv hatékony érvényesülésének biztosítását a belső jog *contra legem* értelmezése nélkül, éppen azért, mert a tagállam belső jogrendje semmilyen szankciós intézkedést nem vezetett be a keretmegállapodás 5. szakaszának a közszférában történő alkalmazása érdekében: alkalmaznia kell-e a Bíróság 2018. április 17-i Egenberger ítéletének (C-414/16, EU:C:2018:257) 2008. április 15-i Impact ítéletének (C-268/2006, EU:C:2008:223) megállapításait oly módon, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának [a továbbiakban: Charta] 21. és 47. cikke lehetővé teszi a belső jog azon rendelkezéseinek kizárását, amelyek megakadályozzák az [1999/70] irányelv teljes érvényesülésének biztosítását, még akkor is, ha azok alkotmányos szintűek?

Következésképpen a visszaélésszerű ideiglenes jogviszonyt e bíróságnak olyan állandó jogviszonnyá kell átalakítania, amely azonos vagy egyenértékű az összehasonlítható határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkével, és amely a visszaélés sértettjének állandó foglalkoztatást biztosít, annak elkerülése érdekében, hogy e visszaélés szankció nélkül maradjon, és aláássa a keretmegállapodás 5. szakaszának célkitűzéseit és hatékony érvényesülését még akkor is, ha ezen átalakítást a nemzeti szabályozás, illetve a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata tiltja, vagy ha az esetleg ellentétes a spanyol alkotmánnyal?

3) A Bíróság 2018. október 25-i Sciotto ítéletében (C-331/17, EU:C:2018:859) és 2022. január 13-i MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania ítéletében (C-282/19, EU:C:2022:3) kimondta, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely bizonyos közalkalmazottakat kizár az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló szabályok alkalmazása alól, ha a belső jogrendben a fellebbező ideiglenes alkalmazottra alkalmazandó, a közszférában elkövetett visszaéléseket szankcionáló intézkedést, és ha a spanyol szabályozásban nincs a fellebbező ideiglenes alkalmazottra alkalmazandó, a közszférában elkövetett visszaéléseket szankcionáló intézkedés.

E körülmények között a Bíróság ezen ítélkezési gyakorlata és az egyenértékűség uniós elvének alkalmazása megköveteli-e a visszaélés által érintett ideiglenes közalkalmazottak jogviszonyának állandó vagy hivatásos közalkalmazottá történő átalakítását, és a munkaviszony megszüntetésére és megszűnésére ugyanazon okok vonatkoznak, mint ezen utóbbiak munkaviszonyára, mivel a magánszektorban egyrészt [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 15. cikke előírja azon ideiglenes munkavállalók állandóvá történő átminősítését, akik 30 hónapos folyamatos munkaviszonyban töltött időn belül több mint 24 hónapot dolgoztak ugyanannál a munkáltatónál, és [a 40/2015. sz. törvény] 8[7]. cikkének [5]. bekezdése a nemzeti jog alkalmazásával lehetővé teszi-e, hogy a magánjogi vállalkozások és

szervezetek közszférába átkerülő munkavállalói ugyanazon feladatokat lássák el, mint azon köztisztviselők, akik megszüntetendő *(a extinguir)* álláshelyet töltenek be, és ezért ugyanazok a megszüntetési okok vonatkoznak-e rájuk, mint ezen utóbbiakra?

4) A munkaviszony megszűnésére vonatkozó feltételek és a munkaszerződés megszűnésének követelményei a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt „foglalkoztatási feltételek” részét képezik (2014. március 13-i Nierodzik ítélet (C-38/13, EU:C:2014:152, 27. és 29. pont; 2016. szeptember 14-i Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 30. és 31. pont).

   E körülmények között, a [harmadik] kérdésre adott nemleges válasz esetén a Bíróságnak meg kell határoznia, hogy a visszaéléssel érintett ideiglenes közalkalmazottak jogviszonyának állandóvá alakítása – ugyanazon megszűnési és elbocsátási okokat alkalmazva, mint amelyek a hivatásos köztisztviselőkre vagy az összehasonlítható állandó alkalmazottakra vonatkoznak, anélkül hogy e jogállást megszereznék – olyan intézkedésnek minősül-e, amelynek a nemzeti hatóságok az 1999/70 irányelvben foglalt keretmegállapodás 4. és 5. szakasza, valamint az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve alapján kötelesek megfelelni, mivel a nemzeti szabályozás csak azoknak tiltja, hogy állandó vagy hivatásos alkalmazotti jogállást szerezzenek, akik bizonyos követelményeket nem teljesítenek, és az ilyen alkalmazottak jogviszonyának a fentiekben meghatározott feltételek mellett történő állandóvá alakítása nem vezet e jogállás megszerzéséhez.

5) A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikke az ideiglenes szerződések maximális időtartamát két évben állapítja meg, hozzátéve, hogy ezen időszak lejártával a fedezett szükséglet már nem ideiglenes és nem is kivételes, hanem rendes és állandó, ami a magánszektorban arra kötelezi a munkáltatókat, hogy az ideiglenes munkaviszonyt határozatlan idejűvé alakítsák át, addig az EBEP 10. cikke a közszférában arra kötelez, hogy a kinevezés évében közzétett nyilvános állásajánlatban szerepeltessék a helyettesítő/ideiglenes alkalmazottak által betöltött üres álláshelyeket, illetve ha ez – legfeljebb két éven belül – nem lehetséges, akkor ezen álláshelyeket a következő évi nyilvános állásajánlatban szerepeltessék annak érdekében, hogy az álláshelyet be lehessen tölteni állandó vagy hivatásos köztisztviselővel.

   E körülmények között meg kell-e állapítani, hogy a közszférában az egymást követő ideiglenes foglalkoztatással való visszaélés attól a pillanattól kezdődően valósul meg, amikor a foglalkoztató közigazgatási szerv a nemzeti jogszabályban meghatározott határidőn belül nem tölti be az ideiglenes közalkalmazott által betöltött álláshelyet állandó vagy hivatásos alkalmazottal, azaz úgy, hogy azt a helyettesítő/ideiglenes alkalmazott vagy szerződéses munkavállaló kinevezésétől számított legfeljebb két éven belül nyilvános állásajánlatba foglalja, azzal a kötelezettséggel, hogy az EBEP 70. cikkében előírt legfeljebb hároméves határidőn belül az említett nyilvános állásajánlat nyomán megszünteti a munkaviszonyát?

6) Sérti-e a [20/2021. sz. törvény] a jogszerűség és a szankciókat tartalmazó rendelkezések visszaható hatálya tilalmának, többek között a [Charta] 49. cikkében szereplő uniós elveit, mivel az ideiglenes foglalkoztatással való visszaélés szankciójaként olyan kiválasztási eljárást ír elő, amelyet akkor is alkalmaznak, ha a jogsértés tárgyát képező cselekmények vagy mulasztások – és így a visszaélés – és az arra vonatkozó panasz a 20/2021. sz. törvény hatálybalépése előtt – évekkel korábban – történt és követték el?

7) Sérti-e a 20/2021. sz. törvény a keretmegállapodás 5. szakaszát és az [1999/70] irányelvet azzal, hogy szankciós intézkedésként kiválasztási eljárások kiírását írja elő, és kártérítést csak a visszaélésnek az említett kiválasztási eljárásban nem sikeres sértettjei javára ír elő, mivel az említett kiválasztási eljárásban sikeres ideiglenes közalkalmazottakkal szembeni visszaéléseket szankció nélkül hagyja, holott a szankció minden esetben elengedhetetlen, és az említett kiválasztási eljárás sikeres teljesítése – amint azt a Bíróság 2021. június 2-i SUSH és CGT Sanidad de Madrid végzésében (C-103/2019, EU:C:2021:460) kimondja – nem az irányelv követelményeinek megfelelő szankciós intézkedés?

   Vagyis a 20/2021. sz. törvény – azáltal, hogy a kártérítés elismerését a visszaélés által érintett, a kiválasztási eljárásban nem sikeres sértettekre korlátozza, és hogy ezen jogból kizárja a visszaélés által érintett azon munkavállalókat, akik ezt követően ilyen kiválasztási eljárás révén állandó alkalmazotti jogállást szereznek – sérti-e az [1999/70] irányelvet, és különösen a Bíróság 2021. június 2-i SUSH és CGT Sanidad de Madrid végzését (C-103/19, EU:C:2021:460), (45. pont), amely szerint, bár az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok keretében visszaélésszerűen kinevezett közalkalmazottak számára nyitva álló kiválasztási eljárások lefolytatása lehetővé teszi ez utóbbiak számára, hogy állandó és tartós álláshely megszerzésére, és ebből következően állandó közalkalmazotti jogálláshoz való hozzáférésre törekedjenek, ez nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettségük alól, hogy megfelelő intézkedést vezessenek be az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megfelelő szankcionálására?

8) Sérti e – a Bíróság 2017. február 9-i Rodrigo Sanz végzésének (C-44/[3]/16, EU:C:2017:109) vagy a Bíróság 2016. szeptember 14-i Pérez López ítéletének (C-16/15, EU:C:2016:679) és 2018. november 21-i Diego Porras ítéletének (C-619/17, EU:C:2018:936) fényében – a 20/2021. sz. törvény a keretmegállapodás 5. szakaszát azáltal, hogy előírja, hogy a közszférában az ideiglenes foglalkoztatás csökkentésére irányuló kiválasztási eljárásokat három éven belül, 2024. december 31-ig kell lefolytatni, és szankcióként a visszaélés sértettjei munkaviszonyának megszűnésekor vagy elbocsátásukkor járó kártérítést állapít meg, mivel ezzel állandósítja vagy meghosszabbítja a visszaélés által érintett munkavállaló visszaélésszerű, kiszolgáltatott és bizonytalan foglalkoztatási helyzetét, aláásva az 1999/70 irányelv hatékony érvényesülését mindaddig, amíg a munkavállalót végül el nem bocsátják, és meg nem kapja a jelzett kártérítést?

9) Sérti-e a 20/2021. sz. törvény az egyenértékűség elvét, amennyiben az [1999/70] irányelv alkalmazása során olyan jogokat biztosít, amelyek alacsonyabb szintűek a nemzeti jogból eredő jogoknál, mivel:

   – a 11/2020. sz. törvény – a 40/2015. sz. törvény 87. cikke [5]. bekezdésének módosításával – a belső jogot alkalmazva lehetővé teszi, hogy a magánvállalkozások azon munkavállalói, akik átmennek a közszférába dolgozni, egy „megszüntetendő” (úgynevezett *a extinguir)* álláshelyet betöltve ugyanazon feladatokat láthassák el, mint amelyeket a hivatásos köztisztviselők, és ugyanazon munkaviszony megszüntetési okok vonatkozzanak rájuk, még akkor is, ha a kiválasztási eljárásban nem jártak sikerrel, míg az uniós jog alkalmazásával a 20/2021. sz. törvény az egyenlőség, a nyilvánosság és a szabad verseny elveinek megfelelő kiválasztási eljárások alapján kiválasztott közalkalmazottak részére nem teszi lehetővé, hogy ők továbbra is ugyanazon feladatokat lássák el, mint a hivatásos köztisztviselők, és hogy ugyanazon munkaviszony-megszüntetési okok vonatkozzanak rájuk?

– a munkavállalók jogállásáról szóló törvény az 1995. március 24-i – azaz az 1999/70 irányelv hatálybelépése előtti – [Real Decreto Legislativo] 1/1995 [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, 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet; a BOE 1995. március 29-i. száma, 9654. o.)] által módosított 15. cikke – a belső jog alkalmazásával – lehetővé teszi a több mint két éve ugyanazon munkáltatónál dolgozó munkavállalók állandó alkalmazottá történő átminősítését, míg ezen irányelv alkalmazásával a visszaélés által érintett közalkalmazottak szolgálati évenként 20 napi és legfeljebb 12 havi bérnek megfelelő összeg erejéig részesülnek kártérítésben, és esetükben tilos az átminősítés.

– a [40/2015. sz. törvény] 32. és azt követő cikkei rögzítik azon teljes kártérítés elvét, amely arra kötelezi a közigazgatási szerveket, hogy a tevékenységük által érintett sértettek számára térítsék meg az általuk okozott valamennyi kárt, az uniós jogot alkalmazva azonban a visszaélés sértettjei részére nyújtott kártérítés mind összegét – szolgálati évenként 20 nap – mind pedig idejét – 12 havi bérnek megfelelő összeg – tekintve eleve korlátozott.

10) Sérti-e a 20/2021. sz. törvény – azáltal, hogy egyetlen valódi szankciós intézkedésként a visszaélés kiválasztási eljárásban nem sikeres sértettjei javára szolgálati évenként 20 nap kártérítést állapít meg – a Bíróság 2018. március 7-i Santoro ítéletéből (C-494/16, EU:C:2018:166) eredő ítélkezési gyakorlatot, amely szerint a közszférában az [1999/70] irányelvnek való megfelelés érdekében nem elegendő a kártérítés megítélése, hanem azt további hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciós intézkedéseknek kell kísérniük?

11) Sérti-e a 20/2021. sz. törvény a megfelelő és teljes, valamint arányos kártérítés közösségi elveit azáltal, hogy a kiválasztási eljárásban nem sikeres sértettek kártérítését szolgálati évenként 20 napban állapítja meg – legfeljebb 12 havi bérnek megfelelő összeg erejéig –, azzal, hogy kizárja az elmaradt haszon fogalmát és más olyan kártérítési vagy kompenzációs fogalmakat, mint például az esélyek elvesztéséből eredő kártérítés (a Bíróság 2018. március 7-i Santoro ítéletében [(C-494/16, EU:C:2018:166)] használt fogalom); az állandó munkavállalói jogállás megszerzésének lehetetlenné válása a nemzeti jogszabályban meghatározott határidőn belüli kiválasztási eljárások kiírásának elmulasztása vagy az előléptetés, illetve előrelépés elmaradása miatt; a foglalkoztatás bizonytalan helyzetét előidéző védelem hiányából eredő nem vagyoni károk, a visszaélés sértettje munkaviszonyának olyan életkori és nemi feltételek (például 50 év feletti nők esetében) melletti megszüntetése, amelyek mellett nem létezik alternatív munkaerőpiac; vagy az öregségi nyugdíjak csökkenése?

12) Sérti-e a 20/2021. sz. törvény az uniós jogot azáltal, hogy szolgálati évenként 20 napban és 12 havi bérben maximált kártérítést állapít meg, tekintettel a Bíróság 1993. augusztus 2-i Marshall ítéletére (C-271/91, EU:C:1993:335) és 2015. december 17-i Arjona Camacho ítéletére (C-407/14, EU:C:2015:831), amelyek szerint ellentétes az uniós joggal, hogy az elbocsátás következtében valamely személy által elszenvedett kárért járó kártérítést *a priori* megszabott felső határral korlátozzák?”

A Bíróság előtti eljárás

29 2023. szeptember 19-i határozatával a Bíróság eljárási szabályzata 54. cikkének (1) bekezdése alapján ítélethozatal céljából egyesítették a C-331/22. és a C-332/22. sz. ügyeket.

A Bíróság hatásköréről és az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

30 Először is, az alapeljárások alperesei és a spanyol kormány úgy vélik, hogy a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek megválaszolására, mivel azokkal a kérdést előterjesztő bíróság azt kéri a Bíróságtól, hogy értelmezze a 20/2021. sz. törvényben előírt szankciós intézkedéseket, és határozzon ezen intézkedéseknek a keretmegállapodással való összeegyeztethetőségéről. E kormány szerint e kérelmek azt követelik meg a Bíróságtól, hogy általános hatályú tanácsadó véleményt adjon ki a „határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott” spanyol jog szerinti fogalmával kapcsolatban.

31 Másodszor, az alapeljárások alperesei és a spanyol kormány arra hivatkoznak, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek, amennyiben a 20/2021. sz. törvényben szereplő vagy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatából következő intézkedésekre vonatkoznak, meghaladják az alapeljárások tárgyát, és ennélfogva hipotetikus jellegű problémát vetnek fel.

32 Az alapeljárások felperesei ugyanis kizárólag ideiglenes munkaviszonyuk határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átminősítését kérik, anélkül hogy e kérelmek ezen intézkedéseken vagy ezen ítélkezési gyakorlaton alapulnának. Így például először is a 20/2021. sz. törvény 2. cikkében előírt, a kiválasztási eljárás sikertelensége esetén a munkaviszony megszüntetése címén járó végkielégítés, másodszor az e kiválasztási eljárásban való részvétel mint állandó állás megszerzésének eszköze, harmadszor pedig a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatában megállapított, a munkakörnek a megfelelő kiválasztási eljárás lebonyolításáig és befejezéséig történő fenntartására irányuló intézkedés olyan intézkedéseknek minősülnek, amelyek nem képezik az alapjogviták tárgyát, és így e jogviták megoldása szempontjából semmilyen relevanciával nem bírnak.

33 E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk által létrehozott együttműködési rendszer a tagállami bíróságok és a Bíróság feladatainak egyértelmű szétválasztásán alapul. A fenti cikk alapján kezdeményezett eljárás keretében a nemzeti jogszabályok értelmezése a nemzeti bíróságok feladata, nem pedig a Bíróságé, és ez utóbbi nem dönthet a belső jogszabályoknak az uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségéről. Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a nemzeti bíróságot minden olyan, az uniós jog értelmezésére vonatkozó szempontról, amely lehetővé teszi számára a belső jogszabályoknak az uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének az értékelését (2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Emlékeztetni kell arra is, hogy Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikkel létrehozott együttműködés keretében kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy az ügy sajátos jellemzőire tekintettel az ítélet meghozatalához szükség van-e az előzetes döntéshozatalra, és hogy a Bíróságnak feltett kérdések relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság ezért csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jogi szabály 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 (lásd: 2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 A jelen ügyben, jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdések szó szerinti jelentése értelmében a Bíróságnak a belső jogi rendelkezések, ideértve a nemzeti ítélkezési gyakorlat által megállapított intézkedéseket is, uniós joggal való összeegyeztethetőségének tárgyában kell állást foglalnia, semmi akadálya annak, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adjon azzal, hogy tájékoztatja az uniós jog értelmezésére vonatkozó olyan szempontokról, amelyek lehetővé teszik ez utóbbi számára, hogy saját maga döntsön a belső jognak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről (lásd: 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 Ezenkívül az előzetes döntéshozatal iránti kérelmekből egyértelműen kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak az alapjogviták megoldása keretében meg kell határoznia azokat a nemzeti intézkedéseket, amelyek az 1999/70 irányelvből eredő követelményeknek megfelelően lehetővé teszik az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálását.

38 E körülmények között nem tűnik nyilvánvalónak, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése semmilyen összefüggésben nincs az alapügyek tényállásával vagy tárgyával, vagy hogy a jelen ítélet 32. pontjában említett, az 1999/70 irányelv követelményeinek megfelelően az érintett ideiglenes munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására alkalmas nemzeti intézkedésekre vonatkozó kérdések hipotetikus jellegű problémát vetnének fel.

39 Mindemellett a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett hatodik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a jogszerűség és a büntetőjogi rendelkezések visszaható hatálya tilalmának különöse a Charta 49. cikkében kimondott elveivel ellentétes-e egy olyan nemzeti szabályozás visszaható hatályú alkalmazása, mint a 20/2021. sz. törvény, amely az ideiglenes foglalkoztatás mértékének csökkentése érdekében a korábbi nemzeti szabályozáshoz képest kevésbé kedvező intézkedéseket ír elő azon munkavállalók tekintetében, akikkel szemben egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat alkalmaztak.

40 Márpedig meg kell állapítani, hogy a jogszerűség elve és a büntetőjogi rendelkezések visszaható hatálya tilalmának elve nem alkalmazható olyan helyzetben, amelyben az érintett nemzeti rendelkezések nem ilyen jellegűek, hanem – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat – olyan sürgős intézkedéseket írnak elő, amelyek célja a határozott idejű foglalkoztatás mértékének csökkentése a közszférában, és e célból bizonyos feltételek mellett arra kötelezik az érintett közigazgatási szervet, hogy folytasson le kiválasztási eljárást, vagy fizessen kártérítést az egymást követő, határozott időre alkalmazott munkavállalók számára.

41 E körülmények között nyilvánvalóan kitűnik, hogy az uniós jognak a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett hatodik kérdés keretében kért értelmezése semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával. Ennélfogva a jelen ítélet 35. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően e kérdést mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

42 A fenti megfontolásokból az következik, hogy egyrészt a Bíróság hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek elbírálására, másrészt pedig az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek – a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett hatodik kérdés kivételével – elfogadhatók.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A C-322/22. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésről

43 A C-332/22. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésével, amelyet első helyen célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a közszférában az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazása akkor válik visszaélésszerűvé, amikor az érintett közigazgatási szerv a belső jogban meghatározott határidőn belül nem tölti be az érintett ideiglenes munkavállaló által betöltött álláshelyet, mivel e határidőn túl ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok e közigazgatási szervnek nem ideiglenes, hanem állandó és tartós szükségleteit elégítik ki.

44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás célja 1. szakasza b) pontjának értelmében az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.

45 A keretmegállapodás 5. szakaszának egyik célja a keretmegállapodás által követett célkitűzések egyikének, azaz a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő – a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának minősülő – alkalmazása szabályozásának a megvalósítása bizonyos minimális védelmi rendelkezéseknek a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából való előírásával (2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Következésképpen a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására kötelezi abban az esetben, ha a belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 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 (2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki a tagállamok számára, meghagyva számukra a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Mindazonáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának szövegéből, valamint az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy e szakasz kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható, így a legelső vagy az egyetlen határozott idejű munkaszerződés nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá (2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR társai [Egyetemi kutatók] ítélet (C-326/19, EU:C:2021:438, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 A jelen esetben a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy az alapeljárások felperesei és az érintett közigazgatási szerv között fennálló munkaviszony egymást követő kinevezések és/vagy egymást követő, határozott idejű szerződések alapján jött létre. Következésképpen, a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatokra is figyelemmel, a keretmegállapodás 5. szakasza alkalmazandó az ezen alapügyekben szereplő helyzetekre.

51 Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalóknak lényegében a munkáltatók átmeneti munkaerőigényei kielégítése céljából történő ideiglenes helyettesítése főszabály szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak" tekinthető (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C 429/18, EU:C:2020:219, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 E tekintetben először is a Bíróság kifejtette, hogy nem fogadható el, hogy határozott idejű munkaszerződések megújíthatók legyenek annak érdekében, hogy állandó és tartós jelleggel kerüljenek ellátásra olyan egészségügyi tevékenységek, amelyek egyébként az érintett rendes személyzet tevékenységei közé tartoznak (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 A határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem – éppen ellenkezőleg – állandó és tartós jellegűek, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel szemben áll, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is (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).

54 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).

55 Másodszor, a Bíróság megállapította, hogy az olyan nemzeti intézkedés, amely előírja a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen elfoglalt álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárásoknak az előírt határidőn belüli megszervezését, alkalmas arra, hogy megakadályozza e munkavállalók bizonytalan jogállásának fennmaradását, biztosítva, hogy az általuk betöltött álláshelyeket rövid időn belül véglegesen betöltsék (lásd: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 Következésképpen az ilyen eljárásoknak az előírt határidőn belüli lefolytatása főszabály szerint megakadályozhatja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak az ezen álláshelyek végleges betöltéséig való alkalmazásából eredő visszaéléseket (2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 A Bíróság ugyanakkor azt is kimondta, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lefolytatását, valamint az e célból meghatározott határidőket írja elő, de amely nem bizonyul alkalmasnak az ilyen eljárások tényleges lebonyolítására, nem alkalmas annak megakadályozására, hogy az érintett munkáltató visszaélésszerűen alkalmazza az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat (lásd: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 E tekintetben 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 (lásd: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak értékelése, 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 (lásd: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során adott esetben pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értékelés során (lásd: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a spanyol jogszabályok olyan szabályokat írnak elő, amelyek lehetővé teszik annak megállapítását, hogy az egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazása visszaélésszerűvé válik, ha e munkaszerződések vagy munkaviszonyok időtartama meghaladja a két évet, mivel ilyen esetben az említett munkaszerződések vagy munkaviszonyok nem az érintett munkáltató átmeneti, hanem állandó és tartós szükségleteit elégítik ki. Így a közszektor munkavállalóit illetően az EBEP 10. cikkének (4) bekezdése előírja, hogy a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak által betöltött álláshelyeknek szerepelniük kell az állásajánlatok között annak érdekében, hogy azokat az érintett határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazott kinevezésétől számított legfeljebb két éven belül köztisztviselővel töltsék be. Ezenkívül az EBEP 70. cikke értelmében a közigazgatási szerv feladata, hogy e nyilvános állásajánlat legfeljebb három éven belül történő végrehajtásával megszüntesse ugyanezen határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat.

62 Nem tűnik úgy, a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatokra is figyelemmel, hogy egy olyan nemzeti rendelkezés, mint az EBEP 10. cikke, általános és absztrakt módon engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazását, hanem az ilyen szerződések kötését lényegében átmeneti jellegű szükségletek kielégítésére korlátozza.

63 Ezenkívül a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a jelen ítélet 61. pontjában említett nemzeti rendelkezések a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontjában megjelölt intézkedéseket is tartalmazzák, vagyis először is az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamát, másodszor pedig e szerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbításának maximális számát, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

64 Mindemellett a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatalra utaló határozatból az is kitűnik, hogy ebben az ügyben az alapeljárások felpereseinek egymást követő kinevezései és/vagy az általuk kötött egymást követő szerződések nem a katalán igazságszolgáltatás egyszerű átmeneti igényeit elégítették ki, hanem az e közigazgatáson belüli állandó és tartós munkaerőigények kielégítésére irányultak. Ezen előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik ugyanis, hogy a keresetük benyújtásának időpontjában e felperesek mindegyikét legalább 37, illetve 17 egymást követő évben az említett közigazgatási szerv foglalkoztatta, és olyan feladatokat láttak el, amelyek az állandó jogállással rendelkező személyi állomány rendes tevékenységének körébe tartoznak. Hozzá kell tenni, hogy a jelen ítélet 61. pontjában említetthez hasonló nemzeti szabályozás továbbá az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának veszélyéhez vezetne, ha nem tartanák tiszteletben a határozott időre kinevezett közszolgálati alkalmazottak által a megadott határidőn belül ideiglenesen betöltendő álláshelyek betöltésére vonatkozó jogi kötelezettséget. Márpedig az említett előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő ténybeli elemekre tekintettel a jelen ügyben fennáll e veszély.

65 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a közszférában az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazása akkor válik visszaélésszerűvé, amikor az érintett közigazgatási szerv a belső jogban meghatározott határidőn

belül nem tölti be az érintett ideiglenes munkavállaló által betöltött álláshelyet, mivel ilyen helyzetben ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok e közigazgatási szervnek nem ideiglenes, hanem állandó és tartós szükségleteit elégítik ki.

A C-33 l/22. sz. ügyben előterjesztett első és harmadik kérdésről, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett első és hetedik–tizenkettedik kérdésről

66 A C-33 l/22. sz. ügyben előterjesztett első és harmadik kérdésével, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett első és hetedik–tizenkettedik kérdésével, amelyeket célszerű együtt és a második helyen vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát az egyenértékűség és az arányosság elvére, valamint az okozott kár teljes megtérítésének elvére tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat és szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására irányuló intézkedésként előírja az érintett munkavállaló megtartását mindaddig, amíg a munkáltató közigazgatási szerv lebonyolítja és befejezi a kiválasztási eljárást, és ilyen eljárások lebonyolítását, illetve kettős felső határt rögzítve pénzbeli kártérítés nyújtását írja elő kizárólag az ezen eljárásokat sikertelenül teljesítő munkavállaló számára.

67 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést állapítanának 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 (2022. január 13-i MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania ítélet, C-282/19, EU:C:2022:3, 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

68 Bár a tárgykörre vonatkozó uniós szabályozás hiányában az ilyen normák végrehajtásának részletes szabályai a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, azok nem lehetnek kedvezőtlenebbek a hasonló belső jellegű eseteket szabályozókhoz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

69 Ezenkívül a Bíróság kifejtette, hogy 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” (2022. január 13-i MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania ítélet, C-282/19, EU:C:2022:3, 84. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

70 Arra is emlékeztetni kell továbbá a jelen ítélet 58. pontjában említettek nyomán, hogy nem a Bíróság feladata a nemzeti szabályozás és ítélkezési gyakorlat értelmezése, mivel az a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek meg kell határozniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó szabályozás és ítélkezési gyakorlat teljesíti-e (lásd ebben az értelemben: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

71 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak értékelése, hogy az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás és ítélkezési gyakorlat alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján azok milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (lásd ebben az értelemben: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

72 Mindazonáltal, amint az a jelen ítélet 60. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során adott esetben pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értékelés során.

73 A jelen esetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik először is, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatának megfelelően a közszolgálati alkalmazottak ideiglenes foglalkoztatásával való visszaélés esetén a visszaélés elszenvedett közszolgálati alkalmazott álláshelyén való megtartását hatékony intézkedésnek kell tekinteni e helyzetek szankcionálására mindaddig, amíg az őt foglalkoztató közigazgatási szerv először is meg nem állapítja, hogy strukturális szükséglet áll-e fenn, és ennélfogva le nem folytatja a megfelelő, valamennyi, ilyen visszaélés sértettjévé még nem vált munkavállaló számára nyitva álló kiválasztási eljárást az érintett álláshely állandó jelleggel történő betöltése érdekében, másodszor e közigazgatási szerv ezt az eljárást be nem fejezi.

74 Másodszor, a 20/2021. sz. törvény hatálybalépése előtt kinevezett olyan munkavállalók tekintetében, mint akikről az alapügyekben szó van, e törvény 2. cikke két olyan intézkedést ír elő, amelyek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására irányulnak, nevezetesen egyrészt kiválasztási eljárások lebonyolítását, amelyek az ilyen visszaélés sértettjévé nem vált munkavállalók számára is nyitva állnak, másrészt szolgálati évenként 20 nap pénzbeli kártérítést legfeljebb 12 havi összegben, feltéve hogy az érintett munkavállaló nem teljesítette sikerrel az addig általa betöltött álláshely betöltésére lebonyolított kiválasztási eljárást.

75 Ami a kiválasztási eljárások lebonyolítását mint a keretmegállapodás 5. szakaszának megfelelő szankciós intézkedést illeti, amelyet a spanyol ítélkezési gyakorlat alkalmaz és a 20/2021. sz. törvény 2. cikke előír, megjegyzendő, hogy a Bíróság pontosította, hogy bár a kiválasztási eljárások lebonyolítása alkalmat biztosít az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok keretében visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók számára arra, hogy törekedjenek a munkahelyük stabilitására, mivel e munkavállalók főszabály szerint részt vehetnek ezekben az eljárásokban, ez nem mentesítheti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy megfelelő intézkedést írjanak elő az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megfelelő szankcionálása érdekében. Ugyanis az ilyen eljárások, amelyek végeredménye ráadásul bizonytalan is, általában olyan pályázók előtt is nyitva állnak, akikkel szemben nem került sor ilyen visszaélésre (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 100. pont).

76 Ennélfogva, mivel az ilyen eljárások lebonyolítása független a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására vonatkozó minden megfontolástól, az nem tűnik alkalmasnak arra, hogy megfelelően szankcionálja az ilyen munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását és megszüntesse az uniós jog megsértéséből eredő következményeket. Ez tehát látszólag nem teszi

lehetővé a keretmegállapodás 5. szakaszával elérni kívánt célkitűzés megvalósítását (lásd analógia útján: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 101. pont).

77 A jelen esetben, a jelen ítélet 75. és 76. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból eredő megfontolásoknak megfelelően, amelyek a Bíróság rendelkezésére álló iratokban szereplő információkra tekintettel alkalmazandóknak tűnnek, a kiválasztási eljárásoknak a nemzeti ítélkezési gyakorlatban vagy a 20/2021. sz. törvény 2. cikkében előírt lebonyolítása – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatra is figyelemmel – nem tűnik alkalmasnak arra, hogy megfelelően szankcionálja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, és ennélfogva megszüntesse az uniós jog megsértéséből eredő következményeket.

78 Ezzel összefüggésben meg kell állapítani, hogy a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatalra utaló határozatban megjelölt körülmények, amelyek szerint a 20/2021. sz. törvény 2. cikkében említett kiválasztási eljárásokat pontos határidőn belül, azaz 2024. december 31-ig kell lefolytatni, és hogy ezek az eljárások figyelembe veszik az érintett munkavállaló érdemeit, nem befolyásolják a jelen ítélet 75. és 76. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat relevanciáját.

79 Ami a 20/2021. sz. törvény 2. cikke által a keretmegállapodás 5. szakaszának megfelelő szankciós intézkedésként előírthoz hasonló kártérítés nyújtását illeti, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy e kártérítést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok azon okból történő megszüntetése esetén kell megfizetni, hogy az érintett álláshelyet az azt korábban betöltő munkavállalótól eltérő személy tölti be, ami vagy azt feltételezi, hogy e munkavállaló részt vett a kiválasztási eljárásban és azt nem teljesítette sikerrel, vagy hogy ezen eljárásban nem vett részt.

80 Márpedig a Bíróság megállapította, hogy a szerződés megszűnése esetén járó végkielégítés folyósítása nem teszi lehetővé a keretmegállapodás 5. szakaszával elérni kívánt, az egymást követő, határozott idejű szerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányuló célkitűzés megvalósulását. A végkielégítés ilyen folyósítása ugyanis – úgy tűnik – független a határozott idejű szerződések alkalmazásának jogszerű vagy visszaélésszerű jellegével kapcsolatos bármilyen megfontolástól (2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 74. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

81 Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy mivel az olyan kártérítés, mint amelyet a 20/2021. sz. törvény 2. cikke előír, kettős felső határt állapít meg, nevezetesen szolgálati évenként 20 napos díjazás felső határát, amelynek felső határát összesen tizenkét havi munkabérben maximálják, az nem teheti lehetővé sem az arányos és hatékony jóvátételt az évenkénti bizonyos időtartamot meghaladó visszaélések esetében, sem pedig az ilyen visszaélésekből eredő károk megfelelő és teljes megtérítését.

82 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy sem az okozott kárt teljes mértékben fedező kártérítés nyújtásának elve, sem az arányosság elve nem követeli meg büntető jellegű kártérítés fizetését (2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet (C-494/17, EU:C:2013:387, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

83 Ezek az elvek ugyanis azt követelik meg, hogy a tagállamok a pusztán jelképes kártérítésen túlmutató, de a teljes mértékű kompenzációt nem meghaladó mértékű, megfelelő kártérítést írjanak elő (2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet, C-494/17, EU:C:2013:387, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

84 A fenti megfontolásokból következően egy kettős felső határt rögzítő, kizárólag azon érintett munkavállaló részére nyújtott pénzbeli kártérés, aki a kiválasztási eljárásokat sikertelenül teljesíti, nem tűnik alkalmasnak arra, hogy megfelelően szankcionálja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, és arra sem, hogy megszüntesse az uniós jog megsértéséből származó következményeket, következésképpen nem tűnik úgy, hogy – a jelen ítélet 67. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében – olyan kellően hatékony és visszatartó intézkedést képezne, amely biztosítja a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

85 A C-332/22. sz. ügyben előterjesztett első és kilencedik kérdés keretében a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy mind a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata, mind pedig a 20/2021. sz. törvény 2. cikkében előírt kártérítés nyújtása sérti az egyenértékűség uniós elvét, mivel először is a spanyol jog előírja, hogy amennyiben valamely közjogi gazdasági egység vagy állami magánjogi ügynökség közjogi jogalannyá alakul, a személyi állománya, azaz a magánjog hatálya alá tartozó munkavállalók a belső jog alapján – a határozott időre kinevezett köztisztviselőkre vonatkozó előírásoktól eltérően – a köztisztviselők számára fenntartott feladatokat anélkül láthatják el, hogy ez utóbbiak jogállásával rendelkeznének, és ez a személyzet bizonyos feltételek mellett továbbra is megtartható. Másodszor, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikke már az 1999/70 irányelv hatálybalépése előtt is előírta az ugyanazon munkáltató által 24 hónapnál hosszabb ideig foglalkoztatott, határozott időre alkalmazott munkavállalók határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká való átalakítását. Harmadszor, míg a 20/2021. sz. törvény korlátozó kártalanítási rendszert ír elő, a közigazgatási szervek a közszféra jogi rendszerére vonatkozó nemzeti szabályozás értelmében kötelesek teljes mértékben megtéríteni a magatartásukból eredő károkat. Egyébiránt a Código Civil (polgári törvénykönyv) a magánszemélyek közötti magánjogi polgári jogi felelősség tekintetében ugyanazt a kártérítési rendszert írja elő.

86 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az egyenértékűség elvéből az következik, hogy az uniós jogrend által biztosított jogokra hivatkozó személyek nem kerülhetnek kedvezőtlenebb helyzetbe, mint a tisztán a belső jogrendből eredő jogokra hivatkozó személyek (2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 39. pont).

87 Mindemellett ahhoz, hogy ez az elv alkalmazható legyen, az is szükséges, hogy a nemzeti jogalkotó által az 1999/70 irányelv átültetésének keretében elfogadott jogok hasonlóak legyenek – különösen céljuk és tárgyuk tekintetében – a belső jogban létező jogokhoz (lásd ebben az értelemben: 2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca–MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 70. pont; 2011. január 18-i Berkizi-Nikolakaki végzés, C-272/10, EU:C:2011:19, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

88 Továbbá az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében olyan helyzetben, amikor a nemzeti jogalkotó által az 1999/70 irányelv alapján a határozott idejű munkaszerződések közszférába tartozó munkáltatók általi visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálása céljából elfogadott intézkedések, hasonlóan az említett jogalkotó által az ilyen típusú szerződéseknek a

magánszférába tartozó munkáltatók általi visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálása céljából elfogadott intézkedésekhez, az uniós jogot hajtják végre, az egyenértékűség elve nem alkalmazható. Ilyen helyzetben ugyanis a szóban forgó intézkedések tárgyát az uniós jogrend által biztosított jogok képezik (lásd ebben az értelemben: 2021. június 3-i Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca–MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

89 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra is, hogy a Bíróság kifejtette, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával önmagában nem ellentétes, ha egy tagállam az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyokkal való visszaélésre vonatkozóan eltérő szabályozást ír elő attól függően, hogy ezeket a szerződéseket vagy munkaviszonyokat a magánszektorhoz vagy a közszektorhoz tartozó munkáltatóval kötötték meg (2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 33. és 42. pont).

90 A jelen ügyekben a kérdést előterjesztő bíróság – mint az egyetlen, aki közvetlen ismeretekkel rendelkezik a jelen ítélet 85. pontjában említett nemzeti rendelkezések által biztosított jogokról – feladata lesz annak vizsgálata, hogy az egyenértékűség elvét alkalmazni kell-e, és amennyiben igen, azt tiszteletben tartják-e.

91 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-331/22. sz. ügyben előterjesztett első és harmadik kérdésre, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett első és hetedik–tizenkettedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát az arányosság elvére, valamint az okozott kár teljes megtérítésének elvére tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat és szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására irányuló intézkedésként előírja az érintett munkavállaló megtartását mindaddig, amíg a munkáltató közigazgatási szerv lebonyolítja és befejezi a kiválasztási eljárást, és ilyen eljárások lebonyolítását, illetve kettős felső határt rögzítve pénzbeli kártérítés nyújtását írja elő kizárólag az ezen eljárásokat sikertelenül teljesítő munkavállaló javára, amennyiben ezen intézkedések nem minősülnek arányos intézkedésnek, sem olyan kellően hatékony és visszatartó intézkedésnek, amely biztosítja az ezen 5. szakasz alapján hozott normák teljes érvényesülését.

A C-331/22. sz. ügyben előterjesztett második, negyedik és ötödik kérdésről, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik és negyedik kérdésről

92 A C-331/22. sz. ügyben előterjesztett második, negyedik és ötödik kérdésével, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik és negyedik kérdésével, amelyeket célszerű együtt és harmadik helyen vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. és 5. szakaszát a Charta 21. és 47. cikkére, valamint az egyenértékűség elvére tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy a nemzeti jogban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélés megakadályozására vagy adott esetben szankcionálására ezen 5. szakasz alapján előírt megfelelő intézkedések hiányában ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat a közigazgatási szerv köztisztviselőkkel fennálló munkaszerződésivel vagy munkaviszonyaival azonos vagy azokkal hasonló, határozatlan idejű munkaszerződésekké vagy munkaviszonyokká kell alakítani, még akkor is, ha ez az átalakítás ellentétes a nemzeti rendelkezésekkel és ítélkezési gyakorlattal.

93 Elöljáróban meg kell jegyezni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy az alapjogviták tárgyát az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának ezen 5. szakasz alapján történő megakadályozása vagy adott esetben szankcionálása képezi, mivel e határozatok egyetlen eleme sem enged arra következtetni, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az ezen keretmegállapodás 4. szakaszában említett elve a jelen ügyben alkalmazandó lenne.

94 Következésképpen, a jelen ítélet 35. pontjában említett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, e 4. szakasznak, valamint a Charta ugyancsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét kimondó 21. cikkének a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése semmilyen összefüggésben nincs az alapügyek tényállásával vagy tárgyával, miáltal ezen értelmezésre nem szükséges sort keríteni.

95 E pontosítást követően az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára kötelezettségként a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű szerződéssé vagy munkaviszonnyá való átalakítását, továbbá – amint az a jelen ítélet 67. pontjában szerepel – nem ír elő konkrét szankciókat sem arra az esetre, ha visszaélést állapítanak meg (lásd ebben az értelemben: 2022. április 7-i Ministero della Giustizia és társai [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-236/20, EU:C:2022:263, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

96 Mindazonáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontjából következően a tagállamoknak lehetőségük van az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányuló intézkedésként a határozott idejű munkaszerződéseket határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítani, ez utóbbi pedig a munkahelyek stabilitását segíti elő, amely fontos elemét képezi a munkavállalók védelmének (lásd ebben az értelemben: 2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet, C-494/17, EU:C:2018:387, 39. pont).

97 Tehát a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek arányosak, hatékonyak és visszatartóak, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését, amelyek e tekintetben lehetővé tehetik a határozott idejű munkaszerződés vagy munkaviszony határozatlan idejű szerződéssé vagy munkaviszonnyá való átalakítását. Mindazonáltal, 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 (lásd: 2022. április 7-i Ministero della Giustizia és társai [Az olasz békebírák jogállása] ítélet (C-236/20, EU:C:2022:263, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

98 A Bíróság ekként pontosította, hogy ahhoz, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a közszférában megtiltja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakítását, a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek legyen tekinthető, a nemzeti jognak ebben az ágazatban valamely más hatékony intézkedést kell tartalmaznia az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (lásd ebben az értelemben: 2022. április 7-i Ministero della Giustizia és társai [Az olasz békebírák jogállása] ítélet (C-236/20, EU:C:2020:263, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

99 A fentiekből következik, hogy az olyan kötelező szabályt tartalmazó szabályozás, amely szerint a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazása esetén az ilyen szerződéseket határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítják át, az ilyen visszaélésszerű alkalmazást hatékonyan szankcionáló intézkedést tartalmazó szabályozásnak minősíthető, és ezért azt a keretmegállapodás 5. szakaszának megfelelőnek kell tekinteni (2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet, C-494/17, EU:C:2019:387, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

100 A jelen ügyekben a kérdést előterjesztő bíróság szerint az 1999/70 irányelv 5. szakaszát nem megfelelően ültették át a spanyol jogrendbe, mivel az nem ír elő olyan hatékony intézkedést, amely lehetővé tenné az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekből vagy munkaviszonyokból eredő visszaélés szankcionálását. E bíróság azt is kifejti, hogy az alkotmánynak az EBEP rendelkezéseivel összefüggésben értelmezett 23. cikkéből az következik, hogy a köztisztviselői jogállás azon személyek számára van fenntartva, akik sikeresen teljesítettek az e jogállás megszerzését célzó kiválasztási eljárást, amely eljárás tiszteletben tartja az egyenlőség, a nyilvánosság, az érdemek, az alkalmasság és a szabad verseny elvét. Így az alapügy tárgyát képező egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítása, amely köztisztviselői jogállás megszerzését vonja maga után mint az ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló intézkedés, ellentétes lehet többek között az alkotmánnyal. Egyébiránt e bíróság szerint az ilyen átalakulás ellentétes a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatával is.

101 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tartalmára tekintettel nem tűnik feltétlennek és kellően pontosnak ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson. E rendelkezés értelmében ugyanis a tagállamok mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében az e szakaszban előírt egy vagy több intézkedést, vagy a fennálló, ezekkel egyenértékű jogszabályi intézkedéseket veszik igénybe, a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit figyelembe véve. Ezenfelül nem lehetséges megfelelően meghatározni azt a minimális védelmet, amelyet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja alapján mindenképpen nyújtani kellene (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

102 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban a belső jog alkalmazásakor a nemzeti bíróság köteles a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegye annak szövegét és célját, következésképpen megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének. Az összhangban álló értelmezésre vonatkozó ezen kötelezettség a nemzeti jog minden olyan rendelkezésére vonatkozik, amelyet akár az adott irányelv előtt, akár azt követően fogadtak el (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

103 A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésének e követelménye ugyanis az EUM-Szerződés rendszeréből következik, mivel lehetővé teszi a nemzeti bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során a hatáskörük keretében biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

104 Az általános jogelvek, és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma kétségtelenül korlátozza a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, amely szerint a 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 (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

105 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 az érintett irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

106 Ezenkívül a Bíróság kifejtette, hogy mivel az egyébként a Charta 47. cikkében elismert, hatékony bírói jogvédelem elve az uniós jog egyik általános elvét képezi, az 1999/70 irányelvet a spanyol jogba helyesen átültető intézkedés hiányában a nemzeti bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozóan az uniós rendelkezésekből eredő bírói védelem biztosítása és azok hatékony érvényesülésének biztosítása (lásd ebben az értelemben: 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet, C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

107 Következésképpen a nemzeti bíróságnak, amikor egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására került sor, a lehető legteljesebb mértékig úgy kell értelmeznie és alkalmaznia a nemzeti jog releváns rendelkezéseit, hogy e visszaélés megfelelő szankcionálása és az uniós jog megsértése következményeinek megszüntetése lehetséges legyen. Ennek keretében e nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy a releváns nemzeti jogi rendelkezések, ideértve az alkotmányi szintű rendelkezéseket is, adott esetben értelmezhetők-e a keretmegállapodás 5. szakaszával összhangban, hogy biztosítsák az érintett irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (lásd, analógia útján: 2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

108 A Bíróság ezenkívül megállapította, hogy az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a belső jognak a valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul. Következésképpen valamely nemzeti bíróság többek között nem tekintheti megalapozottan úgy, hogy valamely nemzeti rendelkezést csupán amiatt nem tud az uniós joggal összhangban értelmezni, hogy e rendelkezést korábban állandó jelleggel e joggal összeegyeztethetetlen módon értelmezték (2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet, C-726/19, EU:C:2021:439, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

109 A fenti tényezők összességéből először is az következik, hogy abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítélné meg, hogy az érintett belső jogrend nem tartalmaz hatékony intézkedéseket az egymást követő, határozott idejű szerződések, mint amelyek az alapügyek

tárgyát képezik, visszaélésszerű alkalmazásának a közszférában történő megakadályozására és adott esetben szankcionálására, e szerződések határozatlan idejű munkaviszonnyá történő alakítása ilyen intézkedésnek minősülhet.

110 Másodszor, ha ilyen esetben a kérdést előterjesztő bíróság ezenfelül úgy ítélné meg, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) állandó ítélkezési gyakorlatával ellentétes az ilyen átalakítás, e bíróságnak el kellene tekintenie a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ezen ítélkezési gyakorlatának alkalmazásától, ha az az alkotmány rendelkezéseinek az 1999/70 irányelv, és különösen a keretmegállapodás 5. szakaszának céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul.

111 Harmadszor, az ilyen átalakítás olyan intézkedésnek minősülhet, amely hatékonyan szankcionálja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását, feltéve hogy nem vonja maga után a nemzeti jog *contra legem* értelmezését.

112 Márpedig a jelen ügyekben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának megfelelő, ilyen szankciós intézkedésnek minősül az alapügy tárgyát képező egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakítása, amelynek keretében az alapeljárások felpereseire ugyanazok a felmondási és elbocsátási okok vonatkoznak, mint a köztisztviselőkre, anélkül azonban, hogy magát a köztisztviselői jogállást megszereznék. E bíróság szerint e szankciós intézkedés nem vonja maga után a nemzeti jog *contra legem* értelmezését.

113 A C-332/22. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik és negyedik kérdés keretében a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra is választ vár, hogy az egyenértékűség uniós jogi elve megköveteli-e, hogy a közszféra azon, határozott időre alkalmazott munkavállalói számára, akik tekintetében egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat visszaélésszerűen alkalmaztak, biztosítsák a határozatlan időre alkalmazott köztisztviselők vagy munkavállalók jogállását, amennyiben különösen a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikke a magánszektorban előír ilyen megoldást.

114 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság – mint az egyetlen, amely közvetlen ismeretekkel rendelkezik a jelen ítélet 86–89. pontjában említett nemzeti rendelkezések által biztosított jogokról – feladata lesz annak vizsgálata, hogy az egyenértékűség elvét alkalmazni kell-e, és amennyiben igen, azt tiszteletben tartják-e.

115 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-331/22. sz. ügyben előterjesztett második, negyedik és ötödik kérdésre, valamint a C-332/22. sz. ügyben előterjesztett második, harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát a Charta 47. cikkére, tekintettel úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti jogban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélés megakadályozására vagy adott esetben szankcionálására ezen 5. szakasz alapján előírt megfelelő intézkedések hiányában ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű munkaszerződésekké vagy munkaviszonyokká történő átalakítása tekinthető ilyen intézkedésnek, feltéve hogy nem vonja maga után a nemzeti jog *contra legem* értelmezését.

A költségekről

116 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 (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát**

   a következőképpen kell értelmezni:

   azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a közszférában az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazása akkor válik visszaélésszerűvé, amikor az érintett közigazgatási szerv a belső jogban meghatározott határidőn belül nem tölti be az érintett ideiglenes munkavállaló által betöltött álláshelyet, mivel ilyen helyzetben ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok e közigazgatási szervnek nem ideiglenes, hanem állandó és tartós szükségleteit elégítik ki.

2) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát az arányosság elvére, valamint az okozott kár teljes megtérítésének elvére tekintettel**

   a következőképpen kell értelmezni:

   azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat és szabályozás, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására irányuló intézkedésként előírja az érintett munkavállaló megtartását mindaddig, amíg a munkáltató közigazgatási szerv lebonyolítja és befejezi a kiválasztási eljárást, és ilyen eljárások lebonyolítását, illetve kettős felső határt rögzítve pénzbeli kártérítés nyújtását írja elő kizárólag az ezen eljárásokat sikertelenül teljesítő munkavállalók javára, amennyiben ezen intézkedések nem minősülnek arányos intézkedésnek, sem olyan kellően hatékony és visszatartó intézkedésnek, amely biztosítja az ezen 5. szakasz alapján hozott normák teljes érvényesülését.

3) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikkére tekintettel**

   a következőképpen kell értelmezni:

   a nemzeti jogban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélés megakadályozására vagy adott esetben szankcionálására ezen 5. szakasz alapján előírt megfelelő intézkedések

hiányában ezen egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok határozatlan idejű munkaszerződésekké vagy munkaviszonyokká történő átalakítása tekinthető ilyen intézkedésnek, feltéve hogy nem vonja maga után a nemzeti jog *contra legem* értelmezését.

Aláírások