A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. június 3.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Alkalmazhatóság – Az »egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok« fogalma – Határozott idejű munkaszerződések a közszférában – Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló intézkedések – Az ilyen szerződéseket igazoló »objektív okok« fogalma – Megfelelő jogi intézkedések – A nemzeti jognak az uniós joggal összhangban álló értelmezésére vonatkozó kötelezettség – Gazdasági válság”

A C-726/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi felsőbíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2019. október 1-jén érkezett, 2019. szeptember 23-i határozatával terjesztett elő

az **Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario**

és

JN

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

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

főtanácsnok: A. Rantos,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario képviseletében L. Santiago Lara letrada,

– a spanyol kormány képviseletében L. Aguilera Ruiz és S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (a Madridi Autonóm Közösség vidékügyi, agrárügyi és élelmiszerügyi fejlesztési és kutatási intézete, Spanyolország; a továbbiakban: Imidra) és JN között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya az Imidra és JN között egy üres álláshely betöltése céljából kötött, határozott idejű munkaszerződés felmondása.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekezdése értelmében:

„A keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással.”

4 Ezen 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. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.”

5 A keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontja szerint:

„mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására”.

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

7 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 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) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak [helyesen: határozatlan időre szólónak].”

A spanyol jog

8 A Constitución española (a spanyol alkotmány) 9. cikkének (3) bekezdése a következőket írja elő:

„Az alkotmány biztosítja a jogszerűségnek, a jogszabályok hierarchiájának, a jogszabályok nyilvánosságának, a szigorúbb vagy az egyéni jogokat korlátozóbb szankciókat előíró rendelkezések visszaható hatálya tilalmának, a jogbiztonságnak, a hatóságok felelősségének és a hatóságok önkényessége tilalmának az elvét.”

9 Az 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 15. cikkének a határozott idejű szerződések tárgyában történő végrehajtásáról szóló 2720/1998 királyi rendelet; a BOE 1999. január 8-i 7. száma, 568. o.) 4. cikke (1) bekezdésének meghatározása szerint a helyettesítés céljából létrejött szerződés a vállalkozás olyan munkavállalójának helyettesítése céljából megkötött szerződés, aki jogszabály, kollektív szerződés vagy egyéni megállapodás alapján jogosult álláshelyének fenntartására, vagy pedig egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló felvételi vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából létrejött szerződés.

10 E királyi rendelet 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a szerződésben fel kell tüntetni többek között a helyettesített munkavállaló nevét és a helyettesítés okát, vagy azt az álláshelyet, amelyet a felvételi vagy előléptetési eljárást követően véglegesen betöltenek. A vállalkozáson belül az álláshelyének fenntartására jogosult munkavállaló helyettesítése céljából létrejött szerződés időtartama e munkavállaló távollétének tartamával egyezik meg. Az álláshelynek az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló felvételi vagy előléptetési eljárás időtartamára történő ideiglenes betöltése érdekében, helyettesítés céljából létrejött munkaszerződés időtartama az említett eljárás időtartamának felel meg. Ezen időtartam nem haladhatja meg a három hónapot, és e maximális határidő lejártakor nem köthető azonos tárgyú, új szerződés. A közigazgatási hatóságok által az álláshelyek betöltése céljából lefolytatott felvételi eljárásoknál a helyettesítés céljából létrejött szerződések időtartama megegyezik az említett eljárások külön jogszabályban előírt időtartamával.

11 A Real Decreto Legislativo 5/2015-tel (5/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet) elfogadott, 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.; a továbbiakban: EBEP) a „Közalkalmazotti állásajánlat” címet viselő 70. cikkében a következőket írja elő:

„(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%-át 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.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az Imidra 2003. június 23-án JN-nel határozott időre szóló szerződést kötött egy 2002-es közalkalmazotti állásajánlathoz kapcsolódó, üres álláshely betöltése céljából. JN konyhai kisegítőként került alkalmazásra.

13 2005-ben a JN által elfoglalt álláshely betöltése céljából pályázatot írtak ki. Ezen álláshelyet azonban a pályázat nyertesei közül senki nem választotta, így JN helyettesítés céljából létrejött szerződését a 2008-as év során meghosszabbították.

14 2009-ben a Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (a Madridi Közösség elnökségi, igazságügyi és belügyi tanácsa, Spanyolország) új pályázatot írt ki a konyhai kisegítő szakmai kategóriájába tartozó, szerződéses jellegű álláshelyek betöltésére.

15 A Dirección General de la Función Pública (közszolgálati főigazgatóság, Spanyolország) a 2016. július 27-i határozatával az említett álláshelyeket e pályázat nyerteseinek ítélte oda.

16 2016. október 3-án JN levelet kapott, amelyben arról tájékoztatták, hogy munkaszerződését megszüntetik, mivel az általa betöltött üres álláshelyet egy állandó munkavállaló részére ítélték oda.

17 JN 2017. május 24-én a Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (madridi 40. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt vitatta az elbocsátását.

18 E bíróság a 2018. szeptember 26-i határozatában részben helyt adott JN keresetének. Lényegében megállapította, hogy a szóban forgó munkaviszony határozatlan időre szóló, nem állandó jellegű jogviszonnyá vált, mivel túllépte az EBEP 70. cikkében a JN által betöltött üres álláshely betöltésére vonatkozóan előírt hároméves határidőt. Következésképpen e bíróság az Imidaát arra kötelezte, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlatának megfelelően fizessen meg JN részére 3266,48 euró végkielégítést, azaz munkaévenként 20 napi munkabért.

19 Az Imidra ezen ítélettel szemben fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunal Superior de Justicia de Madridhoz (madridi felsőbíróság, Spanyolország). E bíróság álláspontja szerint az alapügy tárgyát képező, helyettesítés céljából létrejött szerződést a lejáratának előre nem látható jellegére tekintettel határozatlan idejű szerződéssé minősítették át. Márpedig ez az előre nem látható

jelleg ellentétes az ideiglenes szerződés természetével, mivel az ilyen szerződés lejáratának a jogszabályok értelmében ismerni kellene az időpontját. Egyébiránt az említett bíróság úgy véli, hogy semmilyen igazolás nem fogadható el a betöltetlen álláshelyet érintő felvételi eljárás megszervezésének a késedelmét illetően, amely a jelen esetben tizenhárom évnél hosszabb munkaviszonyhoz vezetett.

20 A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor kifejti, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata alapján kizárt, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, helyettesítés céljából létrejött szerződést átminősíthessék határozatlan időre szóló, nem állandó jellegű munkaviszonnyá. Nem tekinthető ugyanis visszaélésszerűnek sem a helyettesítés céljából létrejött szerződések egymást követő megkötése, sem az ilyen szerződéseknek a munkaviszony akár 20 évig tartó meghosszabbítását eredményező meghosszabbítása. Ebből az következik, hogy az olyan munkavállaló, aki azt követően, hogy e szerződések alapján több éven át dolgozott, hirtelen elveszíti az állását amiatt, hogy az üres álláshelyet betöltötték, semmilyen végkielégítésre nem jogosult.

21 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy bár a Juzgado de lo Social nº 40 de Madridhoz (madridi 40. sz. szociális és munkaügyi bíróság) hasonlóan lehetséges lenne az EBEP 70. cikkét úgy értelmezni, hogy az a helyettesítés céljából létrejött szerződés maximális időtartamát írja elő, mivel e rendelkezés hároméves határidőt állapít meg a felvételi eljárások lefolytatására, ami közvetetten lehetővé tenné annak elkerülését, hogy az üres álláshelyet betöltő személyek ideiglenes munkaviszonya meghosszabbodjon, a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) több alkalommal megállapította, hogy ilyen értelmezés nem alkalmazható. Ezen utóbbi bíróság ugyanis úgy véli, hogy az EBEP 70. cikkében előírt határidő nem jelent abszolút garanciát, és nem automatikus jellegű. Konkrétan az említett bíróság álláspontja szerint e határidő különböző okokból határozatlan időre meghosszabbítható, és azt többek között a 2008-as év súlyos gazdasági válsága miatt meg lehetett hosszabbítani.

22 Ebből a kérdést előterjesztő bíróság nézete szerint az következik, hogy a helyettesítés céljából létrejött szerződés gyakran évtizedekig tart, és annak időtartama a munkáltató – azaz, a jelen esetben a közigazgatási szerv – mérlegelésétől függ, amely indokolás nélkül határozhat arról, hogy a betöltetlen álláshely betöltése céljából megindítja-e a felvételi eljárást, és megválaszthatja azt a megfelelő időpontot, amikor ezen eljárást megindítja. Márpedig ez a helyzet ellentétes a jogbiztonságnak a spanyol alkotmány 9. cikkének (3) bekezdésében biztosított elvével.

23 Ebben a kontextusban a kérdést előterjesztő bíróság kétségeket táplál azt illetően, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) értelmezése szerinti nemzeti szabályozás összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával.

24 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi felsőbíróság, Spanyolország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy lehet-e tekinteni, hogy az 1999/70 irányelv 1. és 5. szakaszának hatékony érvényesülésével összhangban áll a valamely álláshely ideiglenes betöltése érdekében való helyettesítés céljából, határozott időre létrejött munkaszerződés, amely a munkáltató mérlegelésére bízza annak időtartamát, azáltal, hogy a munkáltató eldöntheti, hogy betölti-e vagy sem a megüresedett álláshelyet, mikor tölti be azt, és mennyi ideig tart a felvételi eljárás?

2) Úgy kell-e tekinteni, hogy átültették a spanyol jogba az [1999/70] irányelv 5. szakaszában foglalt, a határozott idejű foglalkoztatás visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére irányuló egy vagy több intézkedés bevezetésére vonatkozó kötelezettséget az álláshely ideiglenes betöltése érdekében való helyettesítés céljából, határozott időre létrejött munkaszerződés esetében, ha nincs az ítélkezési gyakorlat elveinek megfelelően rögzítve ezen határozott idejű munkaviszonyok maximális időtartama, és nincsenek pontosan meghatározva azok az objektív okok, amelyek igazolhatják e jogviszonyok meghosszabbítását, és nincs rögzítve, hogy az ilyen munkaviszonyok hányszor hosszabbíthatók meg?

3) Sérti-e a keretmegállapodás célját és hatékony érvényesülését az, hogy a spanyol jogban – az ítélkezési gyakorlat értelmében – nem létezik semmilyen, a helyettesítés céljából határozott időre létrejött munkaszerződések munkavállalókkal szembeni visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és szankcionálására szolgáló hatékony intézkedés, mivel nincs korlátozva a munkaviszonyok maximális teljes időtartama, és e jogviszonyok soha nem válnak határozatlan idejű, vagy határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonyokká, még sok év elteltével sem, és a munkavállalók végkielégítésben sem részesülnek a jogviszony megszűnésekor, a közigazgatási szerv pedig nem köteles megindokolni a helyettesítés céljából létrejött munkaszerződés meghosszabbítását, miközben évekig nem írnak ki pályázatot az üres álláshely betöltésére, vagy a felvételi eljárást elhalasztják?

4) Az [1999/70] irányelv céljaival összeegyeztethetőnek kell-e tekinteni egy olyan, határozatlan idejű munkaviszonyt, amelynek időtartama a Bíróság […] 2018. június 5-i C-677/16. sz. ítélete szerint szokatlanul hosszú és annak időtartama teljes egészében, korlátozás és bármiféle indokolási kötelezettség nélkül a munkáltató döntésétől függ, anélkül, hogy a munkavállaló előre láthatná, hogy munkaviszonya – amely akár a nyugdíjazásáig is elhúzódhat – mikor szűnik meg, vagy úgy kell-e tekinteni, hogy e munkaviszony visszaélésszerű?

5) A Bíróság […] 2018. október 25-i C-331/17. sz. ítéletével összhangban úgy kell-e tekinteni, hogy a 2008. évi gazdasági válság elviekben igazolhatja az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásával szembeni, a keretmegállapodás 5. szakaszának (1) bekezdése szerinti megelőző intézkedések hiányát, amely intézkedések alapján el lehetett volna kerülni vagy meg lehetett volna akadályozni a felperes és a Madridi Autonóm Közösség között létrejött munkaviszony időtartamának 2003-tól 2008-ig történő meghosszabbítását, majd és 2016-ig történő ismételt meghosszabbítását, amelyek következtében a helyettesítés céljából létrejött munkaszerződés időtartama 13 évre hosszabbodott meg?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A keretmegállapodás 5. szakaszának alkalmazhatóságáról

25 Az Imidra és a spanyol kormány lényegében azzal érvel, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem hipotetikus jellegű, következésképpen elfogadhatatlan, mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem alkalmazandó olyan helyzetben, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyet nem egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok jellemeznek, hanem egyetlen helyettesítés céljából létrejött szerződés megkötése.

26 Ami a keretmegállapodás 5. szakaszának az alapügyre való alkalmazhatóságát illeti, emlékeztetni kell arra, hogy e szakasz 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 (lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Így a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő

jogi intézkedést (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Következésképpen a keretmegállapodás e rendelkezésének szövegéből, valamint az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy az említett rendelkezés kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható, így az olyan szerződés, amely az első vagy az egyetlen határozott idejű munkaszerződésnek minősül, nem tartozik e rendelkezés hatálya alá (lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Ezenfelül pontosítani kell, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 2. pontjának a) alpontja főszabály szerint a tagállamokra és/vagy a szociális partnerekre bízza azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott idejű munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat „egymást követőnek” kell tekinteni (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Bár a keretmegállapodás értelmében vett „egymást követő” kifejezés alkalmazása pontos részletszabályai meghatározásának ilyen módon a nemzeti hatóságokra történő ruházását a nemzeti szabályozás e tárgyban való sokszínűsége megőrzésének célja indokolja, emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamoknak ily módon meghagyott mérlegelési mozgástér nem korlátlan, mivel az soha nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését. Konkrétan e mérlegelési mozgásteret a nemzeti hatóságok nem gyakorolhatják úgy, hogy az visszaélést eredményezzen, és így ellentétes legyen az említett céllal (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 A tagállamok ugyanis kötelesek garantálni az uniós jogban előírt eredményt, amint azt nemcsak az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdése, hanem az 1999/70 irányelv 2. cikkének a (17) preambulumbekezdésével összefüggésben értelmezett első bekezdése is előírja (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A jelen ítélet 30. pontja szerinti, a tagállamok számára hagyott mérlegelési jogkör határainak különös jelentősége van az olyan kulcsfogalommal kapcsolatban, mint a munkaviszonyok egymást követő jellege, mivel az magának a keretmegállapodás végrehajtására irányuló nemzeti rendelkezések hatályának a meghatározásakor döntő jelentőséggel bír (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a JN által 2003-ban kötött, helyettesítés céljából létrejött szerződést 2008-ban meghosszabbították, mivel az általa elfoglalt álláshelyet az ezen álláshely betöltése céljából 2005 folyamán szervezett pályázat egyetlen nyertese sem választotta. Úgy tűnik tehát, hogy szigorú értelemben véve nem két vagy több egymást követő munkaszerződésről van szó, amely eset két vagy több különálló szerződés fennállását és formális megkötését feltételezné, amelyek közül az egyik a másikat követi, hanem az első határozott idejű szerződés automatikus meghosszabbításáról.

34 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy az, hogy e munkavállalót határozott idejű munkaszerződés alapján egy üres álláshelyen hosszú ideig alkalmazták, annak a következménye, hogy a munkáltató nem tartotta tiszteletben azt a jogszabályi kötelezettségét, hogy az előírt határidőn belül az említett álláshely végleges jelleggel való betöltését célzó kiválasztási eljárást kell szerveznie. Mivel

ugyanis ezen eljárás három évre korlátozott, ezen időtartam bármely túllépése az első helyettesítés céljából létrejött szerződés hallgatólagos meghosszabbítását jelenti. Ezenfelül e bíróság szerint abban az esetben, ha az említett eljárás egyik nyertese sem döntött úgy, hogy az üres álláshelyet betölti, és ezen utóbbi új felvételi eljárás tárgyát képezi, úgy kell tekinteni, hogy a helyettesítés céljából létrejött szerződést megújították. Következésképpen a jelen ügyben a munkaviszonyt hallgatólagosan meghosszabbították, mi több, évekre megújították, és csak 2016-ban került sor arra, hogy ezen álláshelyre kineveztek egy olyan személyt, aki a pályázati eljárás nyertese lett.

35 Márpedig a Bíróság megállapította, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett, egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok hiányának kizárólag azon az alapon történő megállapítása, hogy az érintett munkavállaló első határozott idejű munkaszerződését automatikusan hosszabbították meg, anélkül hogy formálisan, írásban egy vagy több új, határozott idejű munkaszerződést kötöttek volna meg, olyan helyzetben, amelyben ezenfelül az, hogy e munkavállalót határozott idejű munkaszerződés alapján egy üres álláshelyen hosszú ideig alkalmazták, annak a következménye, hogy a munkáltató nem tartotta tiszteletben azt a jogszabályi kötelezettségét, hogy az előírt határidőn belül az említett álláshely végleges jelleggel való betöltését célzó kiválasztási eljárást kell szerveznie, és így e munkavállaló munkaviszonya hallgatólagosan több éven át meghosszabbodott, veszélyeztetné e keretmegállapodás tárgyát, célját, valamint hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 61. pont; 2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 44. pont).

36 Az „egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyok” fogalmának az ilyen megszorító értelmezése ugyanis lehetővé tenné a munkavállalók éveken át, bizonytalan helyzetben való alkalmazását (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 45. pont).

37 Ezenfelül ugyanezen megszorító értelmezés által fennállhat annak veszélye, hogy – az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás által elérni kívánt célok lényegét jelentős mértékben kiüresítve – nemcsak jelentős számú határozott idejű munkaviszonyt zár ki ténylegesen az azok által célzott védelem nyújtotta előnyökből, hanem lehetővé teszi azt is, hogy az ilyen viszonyokat a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák annak érdekében, hogy kielégítsék állandó és tartós munkaerőigényüket (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Ebben az összefüggésben azt is meg kell állapítani, hogy a munkaviszony „tartamának” a fogalma minden határozott idejű szerződés lényeges elemét képezi. A keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja szerint „a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése”. A határozott idejű munkaszerződés megszűnése időpontjának a módosítása tehát e szerződés lényeges megváltoztatásának minősül, amely jogszerűen tekinthető egy új, az előző munkaviszonyt követő, határozott idejű munkaviszony létrejöttének, és amely így a keretmegállapodás 5. szakaszának hatálya alá tartozik (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 47. pont).

39 A jelen ügyben, mivel az első határozott idejű szerződés automatikus meghosszabbítása megújításnak, és következésképpen külön határozott idejű szerződés megkötésének tekinthető, az alapügy tárgyát képező helyzetet nem egyetlen szerződés megkötése jellemzi, hanem a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében ténylegesen „egymást követőnek” minősíthető szerződések megkötése, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.

40 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy az abban szereplő „egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok” kifejezés magában foglalja a közszférában foglalkoztatott munkavállalók határozott idejű, olyan munkaszerződéseinek az automatikus meghosszabbítását is, mint az alapügy tárgyát képező, helyettesítés céljából létrejött szerződés, függetlenül attól, hogy az írásbeli formát, amely főszabály szerint az egymást követő szerződések megkötésének követelménye, nem tartották tiszteletben.

41 Következésképpen semmi nem zárja ki a keretmegállapodás 5. szakaszának az alapeljárásra való alkalmazhatóságát, így az előterjesztett kérdésekre válaszolni kell.

Az első, második, harmadik és negyedik kérdésről

42 A kérdést előterjesztő bíróság az első, második, harmadik és negyedik kérdésével, amelyeket célszerű együttesen vizsgálni, lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti, olyan nemzeti szabályozás, amely a helyettesítés céljából létrejött szerződések esetében nem tartalmaz semmilyen utalást az e szerződések megújítását igazoló objektív okokra vagy a maximális időtartamukra vonatkozóan, nem írja elő a megújítások maximális számát, nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedéseket, és a munkavállalók számára nem ír elő végkielégítést az elbocsátás esetére.

43 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a jelen ítélet 26. és 27. pontjában megállapításra került – a keretmegállapodás 5. szakasza, amely a keretmegállapodás egyik céljának, azaz, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok szabályozásának a végrehajtására irányul, az 1. pontjában a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására kötelezi abban az esetben, ha a belső joguk nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedést. Az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában ily módon 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. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

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

45 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2021. február 11-i M. V. és társai [Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Ezenfelül, amikor – mint a jelen esetben is – az uniós jog nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyeknek nemcsak arányosaknak, hanem egyúttal kellően hatékonyaknak és visszatartóaknak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 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) (2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Következésképpen, 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” (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy, amint azt a Bíróság már több alkalommal kiemelte, a keretmegállapodás nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. A keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja ugyanis főszabály szerint a tagállamokra bízza azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni. Ebből az következik, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 A jelen ügyben, azon nemzeti szabályozást illetően, amely a helyettesítés céljából létrejött szerződések rendszerét létrehozza, emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek meg kell határozniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

51 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 vagy adott esetben szankcionálásához (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 82. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 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 (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 91. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását megakadályozó intézkedések fennállásáról

53 Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának megakadályozására szolgáló, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett intézkedések fennállását illetően a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az következik, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás az egymást követő, helyettesítés céljából létrejött szerződések megkötését a pályázati eljárás megszervezéséig, és adott esetben a korábban ilyen szerződések alapján elfoglalt álláshelyek állandó

jelleggel való betöltéséig olyan intézkedések előírása nélkül teszi lehetővé, amelyek az említett szakasz 1. pontjának b) és c) alpontja értelmében korlátoznák az említett szerződések maximális teljes időtartamát vagy azok megújításának a számát.

54 E körülmények között meg kell vizsgálni, hogy az ilyen munkaszerződések megújítását igazolja-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív ok”, amint azt lényegében az Imidra állítja, és adott esetben azt, hogy az e szerződések rendszerére vonatkozó nemzeti intézkedések az e szakasz értelmében vett, „a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedéseknek” minősülnek-e, amint arra konkrétan a spanyol kormány hivatkozik.

55 Ami először is a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását igazoló, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okoknak a nemzeti jogban való fennállását illeti, meg kell állapítani, hogy – amint azt a keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontja is jelzi – a keretmegállapodást aláíró felek úgy ítélték meg, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések „objektív okokon” alapuló alkalmazása egyike a visszaélések megakadályozását célzó eszközöknek (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 Ezenfelül a Bíróság már megállapította, hogy a munkavállalóknak lényegében a munkáltatók átmeneti munkaerőigényei kielégítése céljából történő ideiglenes helyettesítése főszabály szerint ilyen „objektív oknak” tekinthető (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 91. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Következésképpen az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a határozott idejű szerződéseknek az abból a célból történő megújítását, hogy a Madrid Autonóm Közösség igazgatásán belüli valamely álláshelyet a közszolgálati alkalmazott felvételére irányuló eljárás lezárulásáig ideiglenesen betöltsék, önmagában nem ellentétes a keretmegállapodással.

58 Amint azonban a Bíróság már több alkalommal is megállapította, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében nem igazolt a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítása, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem éppen ellenkezőleg, állandóak és tartósak. A határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül ellenkezik az említett keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 100. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása tehát megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 101. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 E célból minden esetben egyedileg meg kell vizsgálni az ügy körülményeinek összességét, különösen figyelembe véve az említett, ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött, egymást követő szerződések számát annak kizárása érdekében, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat a munkáltatók visszaélő módon alkalmazzák, még ha azok látszólag a helyettesítő személyzet iránti igényt elégítik is ki (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 102. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 Bár a jelen ítélet 51. pontjában említett ítélkezési gyakorlat szerint az EUMSZ 267. cikkben előírt eljárás keretében a tények bármilyen értékelése a nemzeti bíróságok hatáskörébe tartozik, meg kell állapítani, hogy a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az következik, hogy a nemzeti szabályozás és különösen az EBEP 70. cikke a felvételi eljárások megszervezésére hároméves határidőt állapít meg. Következésképpen, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, e határidő közvetetten lehetővé teszi az üres álláshelyeket betöltő személyek ideiglenes munkaviszonya fenntartásának a megakadályozását. Mindazonáltal az említett határidő a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata szerint különböző okokból meghosszabbítható, így e határidő változó és bizonytalan.

62 Ebből következik, hogy – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatok sérelme nélkül – a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti ezen nemzeti szabályozás a korábban valamely munkavállaló által határozott idejű szerződés alapján elfoglalt álláshely végleges betöltését célzó felvételi eljárás megszervezésére és befejezésére vonatkozó pontos határidő hiányában olyan jellegűnek tűnik, amely a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját megsértve lehetővé teszi az ilyen határozott idejű szerződések olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem éppen ellenkezőleg, állandóak és tartósak.

63 Következésképpen az említett nemzeti szabályozás, bár úgy tűnik, hogy a helyettesítés céljából létrejött, olyan szerződések alkalmazását, amelyeket az érintett álláshely végleges betöltésére irányuló pályázati eljárások szervezéséig kötnek, formálisan az ilyen eljárások befejezésével lezáruló időszakra korlátozza, nem teszi lehetővé annak biztosítását, hogy ezen objektív ok konkrét alkalmazása megfeleljen a keretmegállapodás 5. szakaszának a) pontjában meghatározott követelményeknek, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.

64 Másodszor, ami a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett, „a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedéseknek” a nemzeti jogban való fennállását illeti, 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: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 94. pont).

65 Következésképpen az ilyen eljárásoknak az előírt határidőn belüli lefolytatása főszabály szerint megakadályozhatja az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyoknak az ezen álláshelyek végleges betöltéséig való alkalmazásából eredő visszaéléseket (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 95. pont).

66 Mindemellett az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy – amint az a jelen ítélet 61. pontjában megállapításra került – annak ellenére, hogy a spanyol jogban pontos határidőt írnak elő a felvételi eljárások lefolytatására, e határidő a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata szerint nem minősül módosíthatatlan határidőnek, és úgy tűnik, hogy azt a gyakorlatban nem tartják tiszteletben.

67 Márpedig az olyan nemzeti jogszabály, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen elfoglalt álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lefolytatását, valamint az e célból meghatározott határidőket előírja, de amely nem teszi lehetővé az ilyen eljárások tényleges lebonyolításának a biztosítását, nem tűnik alkalmasnak annak megakadályozására, hogy az érintett munkáltató visszaélésszerűen alkalmazza az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyokat (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 97. pont).

68 Következésképpen – a kérdést előterjesztő bíróság által végzendő vizsgálat sérelme nélkül – az alapügy tárgyát képező, a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti nemzeti szabályozás nem tűnik a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek”.

69 Így meg kell állapítani, hogy a Bíróság rendelkezésére álló információkból az következik, hogy az alapügy tárgyát képező, a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti nemzeti szabályozás esetében – a kérdést előterjesztő bíróság által végzendő vizsgálat sérelme nélkül – úgy tűnik, hogy az a jelen ítélet 43. és 45. pontjában felidézett követelményekkel ellentétes módon nem tartalmaz az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását megakadályozó, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett intézkedéseket.

Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló intézkedések fennállásáról

70 Ami az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására irányuló intézkedések fennállását illeti, a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az következik, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata szerint az egymást követő, helyettesítés céljából létrejött szerződések alkalmazása nem minősül visszaélésszerűnek. Következésképpen e szerződések tekintetében egyrészt a munkaviszonyt nem minősítik át nem állandó jellegű, határozatlan idejű munkaviszonnyá, és másrészt az érintett munkavállaló e szerződések megszűnésekor semmilyen végkielégítésre nem jogosult. Ilyen végkielégítést tehát csak a helyettesítés céljából létrejött szerződéstől eltérő egyéb, határozott idejű munkaszerződések megszűnésekor folyósítanak.

71 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a Bíróság kifejtette, hogy a jelen ítélet 48. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel ahhoz, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé alakítását a közszférában tiltó nemzeti szabályozás a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek minősülhessen, az érintett tagállam belső jogrendjének tartalmaznia kell az említett közszférában valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (2020. szeptember 30-i Câmara Municipal de Gondomar ítélet, C-135/20, nem tették közzé, EU:C:2020:760, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

72 Következésképpen, ha a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem tartalmaz egyéb hatékony intézkedést a közszférában foglalkoztatottak tekintetében esetlegesen megállapított visszaélések elkerülésére és szankcionálására, az ilyen helyzet sérthetné a keret-megállapodás 5. szakaszának célját és hatékony érvényesülését, tehát ellentétes lenne e szakasszal (lásd ebben az értelemben: 2020. szeptember 30-i Câmara Municipal de Gondomar ítélet, C-135/20, nem tették közzé, EU:C:2020:760, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

73 Ebben az összefüggésben meg kell állapítani, hogy a Bíróság megállapította, hogy amennyiben nincs más, egyenértékű és hatékony intézkedés a közigazgatásban a közigazgatási jog alapján alkalmazott személyzet védelmére – amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia – ezen, határozott időre alkalmazott személyzet „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó jellegű munkavállalóknak” való minősítése olyan intézkedés lehet, amely alkalmas a határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására és a keretmegállapodás rendelkezéseinek megsértéséből eredő következmények megszüntetésére (2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 53. pont).

74 Ami a helyettesítés céljából létrejött szerződések megszűnésekor járó végkielégítés hiányát illeti, emlékeztetni kell arra, hogy 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 visszaélés megakadályozására irányuló

célkitűzés megvalósulását. A végkielégítés ilyen folyósítása ugyanis – úgy tűnik – független a határozott idejű szerződések alkalmazásának jogszerű vagy visszaélésszerű jellegével kapcsolatos bármilyen megfontolástól (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. pont).

75 Az ilyen intézkedés tehát 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 46. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében – önmagában olyan kellően hatékony és visszatartó intézkedést képezne, amely biztosítja a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 95. pont).

76 Ezenfelül az, hogy ezt a végkielégítést csak a helyettesítés céljából létrejött szerződésektől eltérő, határozott idejű munkaszerződések megszűnése esetén biztosítják, kizárólag akkor sértheti a keretmegállapodás célkitűzését és hatékony érvényesülését, ha a nemzeti jogban nem létezik semmilyen más hatékony intézkedés a helyettesítés céljából létrejött szerződésekkel alkalmazott munkavállalókkal szembeni visszaélések megakadályozására és szankcionálására, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia (lásd ebben az értelemben: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 100. pont).

77 Következésképpen a Bíróság rendelkezésére álló információkra tekintettel a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti, olyan nemzeti szabályozás, amely egyrészt megtiltja az egymást követő, helyettesítés céljából létrejött szerződések alapján foglalkoztatott munkavállalók „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó jellegű munkavállalóknak” való minősítését, és azt, hogy e munkavállalók végkielégítésben részesüljenek, valamint másrészt nem ír elő semmilyen más, a közszférában foglalkoztatott munkavállalók tekintetében esetlegesen megállapított visszaélés megakadályozására és szankcionálására irányuló hatékony intézkedést, – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül – nem tűnik a jelen ítélet 46–49. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból származó követelményekkel összeegyeztethetőnek.

78 Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ lehessen adni, pontosítani kell azokat a kötelezettségeket, amelyek a nemzeti bíróságot abban az esetben terhelik, ha a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti nemzeti szabályozás nem felelne meg a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának.

79 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja nem feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra valamely magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 118. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

80 Márpedig az ilyen, közvetlen hatállyal nem rendelkező uniós jogi rendelkezésre önmagában nem lehet hivatkozni az uniós jog hatálya alá tartozó jogvitában annak érdekében, hogy az uniós jogi rendelkezéssel ellentétes nemzeti jogi rendelkezés alkalmazását mellőzzék (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 119. pont).

81 Így a nemzeti bíróság a nemzeti bíróság nem köteles mellőzni a nemzeti jognak a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával ellentétes rendelkezésének alkalmazását (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 120. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

82 Mindemellett emlékeztetni kell arra, hogy a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróságok kötelesek e jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját, és következésképpen kötelesek megfelelni az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 121. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

83 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 hatáskörük keretében biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 122. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

84 Az általános jogelvek, és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma kétségtelenül korlátozza a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, amely szerint a nemzeti jog irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog contra legem értelmezésének alapjául (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 123. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

85 Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 124. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

86 A Bíróság ebben a kontextusban 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 (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

87 A jelen ügyben tehát a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás értelmezhető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával összhangban.

88 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első, a második, a harmadik és a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti, olyan nemzeti szabályozás, amely egyrészt a közszférában az üres munkavállalói álláshelyek végleges betöltése érdekében indított felvételi eljárások befejezéséig lehetővé teszi a határozott idejű szerződések megújítását anélkül, hogy megjelölné az ezen eljárások befejezésére vonatkozó pontos határidőt, és másrészt megtiltja e munkavállalók „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó jellegű munkavállalóknak” való minősítését, és azt, hogy e munkavállalók végkielégítésben részesüljenek. Úgy tűnik ugyanis – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül –, hogy e nemzeti szabályozás nem ír elő semmilyen, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és adott esetben szankcionálására irányuló intézkedést.

Az ötödik kérdésről

89 A kérdést előterjesztő bíróság az ötödik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a 2008. évi gazdasági válsághoz kapcsolódó, tisztán gazdasági megfontolások igazolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló bármely intézkedésnek a nemzeti jogban fennálló hiányát.

90 A jelen ügyben az Imidra azzal érvel, hogy a felvételi eljárások megszervezésének késedelmét a többek között a 2008. évi gazdasági válságot követően elfogadott költségvetési jogszabályokból eredő jogi kötelezettségek tiszteletben tartása indokolja, amely jogszabályok költségvetési korlátozásokat írtak elő, és e kontextusban 2009 és 2017 között tiltották a közalkalmazotti állásajánlatok meghirdetését. Így az alapügyben semmilyen visszaélés nem róható fel a közigazgatási szerveknek a helyettesítés céljából létrejött szerződések alkalmazását illetően.

91 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint bár költségvetési megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociálpolitikai döntéseinek alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljának, és következésképpen nem igazolhatják az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására irányuló, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett intézkedések hiányát (2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

92 Következésképpen, bár a tisztán gazdasági megfontolások igazolhatják az olyan költségvetési jogszabályok elfogadását, amelyek tiltják a felvételi eljárások megszervezését a közszférában, azok nem korlátozhatják, és nem szüntethetik meg azt a védelmet, amelyben a határozott időre alkalmazott munkavállalók az 1999/70 irányelv, és többek között a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt minimumkövetelmények keretében részesülnek.

93 A fenti megfontolásokra tekintettel az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a 2008. évi gazdasági válsággal kapcsolatos, tisztán gazdasági megfontolások nem igazolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló bármely intézkedésnek a nemzeti jogban fennálló hiányát.

A költségekről

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

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

1) **Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmezése szerinti, olyan nemzeti szabályozás, amely egyrészt a közszférában az üres munkavállalói álláshelyek végleges betöltése érdekében indított felvételi eljárások befejezéséig lehetővé teszi a határozott idejű szerződések megújítását, anélkül hogy megjelölné az ezen eljárások befejezésére vonatkozó pontos határidőt, és másrészt megtiltja e munkavállalók „határozatlan időre alkalmazott, nem állandó jellegű munkavállalóknak” való**

minősítését, és azt, hogy e munkavállalók végkielégítésben részesüljenek. Úgy tűnik ugyanis – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül –, hogy e nemzeti szabályozás nem ír elő semmilyen, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és adott esetben szankcionálására irányuló intézkedést.

2) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a 2008. évi gazdasági válsággal kapcsolatos, tisztán gazdasági megfontolások nem igazolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló bármely intézkedésnek a nemzeti jogban fennálló hiányát.**

Aláírások