

**C-942/19. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. december 31.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Spanyolország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. december 17.

**Fellebbező:**

Servicio Aragonés de la Salud

**Ellenérdekű fél:**

LB

**Az alapeljárás tárgya**

Az alapeljárás tárgya annak tisztázása, hogy LB, aki a Servicio de Salud de Aragón (aragóniai egészségügyi szolgálat; a továbbiakban: SALUD) határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottja, jogosult-e a közsférában történő munkavégzés érdekében, személyes okokkal indokolt szabadság igénybe vételére.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem arra irányul, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszával összeegyeztethető-e azon spanyol szabályozás, amely csak akkor biztosítja a közsférában történő munkavégzés érdekében, személyes okokkal indokolt szabadságot, ha a betöltendő munkakör állandó jellegű. A jogalap az EUMSZ 267. cikk.

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 1) Úgy kell-e értelmezni a 1999/70/EK irányelv mellékletét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, hogy a közsférában valamely állás betöltése által biztosított, az ezen időpontig ellátott, szintén a közsférához tartozó munkakörhöz kapcsolódó, meghatározott közszolgálati jogállás elismeréséhez való jog olyan *foglalkoztatási feltételnek* minősül, amely esetén a határozott időre és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók között nem alkalmazható eltérő bánásmód?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a 1999/70/EK irányelv mellékletét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, hogy a határozott időre és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók között objektív okok alapján alkalmazott eltérő bánásmódot azon cél is igazolja, hogy megelőzzék az adott szerv személyi állományának instabilitását okozó működési zavarokat és károkat egy olyan érzékeny területen, mint az egészségügyi ellátás nyújtása az egészség védelméhez való alkotmányos jog keretében, oly módon, hogy az alapul szolgálhat a konkrét szabadság megtagadására azokkal szemben, akik ideiglenes munkakört töltenek be, azokkal szemben viszont nem, akiket határozatlan időre foglalkoztatnak?
- 3) Ellentétes-e a 1999/70/EK irányelv mellékletét képező, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszával az olyan szabály, mint a 365/1995. sz királyi rendelet 15. cikke, amely kizárja helyettesítési célból határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott vagy ideiglenes szerződéses alkalmazott által ellátott munkakörök betöltését azon jogállások közül, amelyek jogosultságot biztosítanak a közsférában teljesítendő munkavégzés érdekében igényelt szabadság igénybe vételére, ha e jogállás azon személyek számára biztosítandó, akik a közsférában határozatlan időre töltenek be valamely álláshelyet, és az a közalkalmazott számára kedvezőbb, mint az egyéb olyan alternatív közszolgálati jogállások, amelyek biztosítását azon új álláshely betöltése érdekében kellene kérnie, amelyre felvették?

### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) (a továbbiakban: 1999/70 irányelv). 1. és 2. cikk.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) A 4. szakasz 1. pontja.

A Bíróság 2016. szeptember 14-i De Diego Porras ítélete (C-596/14, EU:C:2016:683).

A Bíróság 2017. december 20-i Vega González ítélet (C-158/16, EU:C:2017:1014). 31. és 34. pont, valamint a rendelkező rész 1) pontja.

A Bíróság 2018. március 22-i Centeno Meléndez végzése (C-315/17, EU:C:2018:207). 65. pont.

### **A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések**

Az 1984. augusztus 2-i Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (a közszolgálat reformjáról szóló, 1984. augusztus 2-i 30/1984. sz. törvény; a BOE 1984. augusztus 3-i 185. száma, 22629. o.). A huszonkilencedik cikk 3. bekezdése.

Az 1984. december 26-i Ley 53/1984, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (a közszolgálatban álló személyi állomány összeférhetetlenségéről szóló, 1984. december 26-i 53/1984. sz., törvény; a BOE 1984. január 4-i 4. száma, 165. o.). Az első cikk.

A 2003. december 16-i Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (az egészségügyi szolgáltatóknál dolgozó közalkalmazottak jogállásáról szóló, 2003. december 16-i 55/2003. sz. törvény; a BOE 2003. december 16-i 301. száma, 44742. o.). A 2. cikk 1. és 2. bekezdése, a 3. cikk, a 62. cikk, a 66. cikk 1. és 3. bekezdése, valamint a 67. cikk 1–3. bekezdése.

A Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény), amelynek egységes szerkezetbe foglalt szövegét a 2015. október 30-i Real Decreto Legislativo 5/2015 (5/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet) hagyta jóvá (a BOE 2015. október 31-i 261. száma, 103105. o.; a továbbiakban: EBEP). A 2. cikk 1., 3., 4. és 5. bekezdése, a 85. cikk 1. bekezdése, a 88. cikk 1., 3. és 4. bekezdése, és a 89. cikk 1. és 2. bekezdése.

Az 1995. március 10-i Real Decreto 365/1995 (365/1995. sz. királyi rendelet) által elfogadott Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (az általános állami közszolgálat polgári állományú köztisztviselőinek közszolgálati jogállásáról szóló rendelet; a BOE 1995. április 10-i 85. száma, 10636. o.). A 15. cikk.

### **A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása**

- 1 LB-t határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottnak nevezték ki a SALUD-nál, amely álláshelyet 2010. december 14-től 2017. december 20-ig töltötte be.

- 2 LB-t az egyik egyetemen meghirdetett, helyettesítési célból határozott időre szóló szerződéssel egyetemi tanár álláshelyének betöltésére javasolták, amely javaslatot 2017. október 25-én jóváhagyták. Ennek következtében, megküldték számára a munkaszerződést és felhívták az említett álláshely 2017. december 21-től történő betöltésére.
- 3 LB abból a célból, hogy az akkor betöltött álláshelyével összeegyeztethetetlen álláshelyet betölthesse, a 2017. december 1-jei levelében a SALUD-nál betöltött álláshelyére vonatkozóan a közszférában teljesítendő munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság megadását kérte.
- 4 E kérelmet a SALUD Zaragoza III részlegének vezetője a 2017. december 4-i határozatával elutasította, mivel úgy vélte, hogy a 365/1995. sz. királyi rendelet 15. cikkének értelmében a határozatlan időre vagy állandó jelleggel foglalkoztatott közszolgálati alkalmazottat nem lehet a közszférában teljesítendő munkavégzés érdekében szabadságra küldeni, ha a közszolgálatban betöltendő másik álláshely ideiglenes jellegű.
- 5 Az helyettesítési célból határozott időre foglalkoztatott egyetemi tanári álláshely betöltéséhez LB a 2017. december 17-i levelében egyéni érdekeire tekintettel személyes okokkal indokolt szabadság biztosítását kérte, amelyet a SALUD Zaragoza III részlegének vezetője a 2017. december 20-i határozatával megadott számára.
- 6 Ezenkívül LB a december 4-i határozat ellen fellebbezést nyújtott be a felettes szervhez, amelyet a Consejería de Sanidad (egészségügyi hatóság) a 2018. március 16-i rendelkezésével elutasított.
- 7 LB az említett rendelkezés ellen keresetet indított a Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Zaragoza előtt (zaragozai 4. sz. közigazgatási bíróság), amely a 2019. május 9-i ítéletével helyt adott a keresetnek. Az ítélet megállapítja, hogy a közszférában történő munkavégzéssel kapcsolatos jogállás alkalmazási lehetőségének amiatt történő kizárásáról szóló döntés, hogy a második munkakör ideiglenes jellegű és nem állandó, a keretmegállapodás 4. szakaszában meghatározott, a határozatlan és a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének megsértését jelenti.
- 8 A SALUD az ítélet ellen fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.

#### **Az alapeljárás feleinek alapvető érvelései**

- 9 LB a keresetében azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg a megtámadott aktusok semmisségét vagy másodlagosan azok megtámadhatóságát. Azt is kérte, hogy egyedi jogállásként ismerjék el azon jogát, hogy a SALUD-nál betöltött álláshelye tekintetében a közszférában történő munkavégzés érdekében 2017. december 1-jére visszamenőleges hatállyal biztosítsanak számára szabadságot.

- 10 Azzal érvel, hogy a megtámadott aktusok sértik a keretmegállapodás 4. szakaszában előírt egyenlőség és hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, valamint hogy a 365/1995. sz. királyi rendelet 15. cikkének alkalmazása szintén sérti e rendelkezést.
- 11 A SALUD tagadta, hogy megtámadott aktusok sértenék a keretmegállapodás 4. szakaszát, mert nem állnak fenn összehasonlítható helyzetek, és mert a határozott és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható, különösen azon okkal, hogy az aragóniai egészségügyi rendszerben biztosítani kell a szolgáltatásnyújtás stabilitását.
- 12 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztése LB szerint nem indokolt, mert az ügy kizárólag belső jogszabályok alapján is elbírálható.
- 13 Ezen túlmenően úgy véli, hogy azért sem kell előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjeszteni, mert az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata kellően egyértelmű és azon értelmezéshez vezet, miszerint a közsférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadságnak az addig betöltött álláshely tekintetében való megtagadása azon oknál fogva, hogy az általa betölteni kívánt állás átmeneti helyettesítésre irányul, ellentétes az 1999/70 irányelv szerinti kedvezőtlenebb bánásmód tilalmával, ami az uniós jog elsőbbségének elve alapján a fellebbezés elutasítását eredményezi.
- 14 A SALUD nem foglalt állást az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztésével kapcsolatban.

#### **Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indoklásának rövid bemutatása**

- 15 A kérdést előterjesztő bíróság előzetesen ismerteti a jogi hátteret, amely a következőképpen foglalható össze:
- 16 Először is, meg kell határozni, hogy melyik szabályozás alkalmazandó a közalkalmazottakra. E tekintetben az elsődlegesen alkalmazandó szabály az 55/2003. sz. törvény; kiegészítő jelleggel pedig az EBEP, a 30/1984. sz. és az 53/1984. sz. törvény, valamint 365/1995. sz. királyi rendelet alkalmazandó.
- 17 Másodszor pedig meg kell határozni a jelen ügy tárgyát képező közszolgálati jogállás jogi szabályozását.
- 18 Egyfelől, LB a közsférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság biztosítását kérte (ez az 55/2003. sz. törvényben használt elnevezés – 62. és 66. cikk –; az EBEP-ben más közszolgálati szervnél végzett munkának – 85. és 88. cikk –, a 365/1995. sz. királyi rendeletben pedig a közsférában történő munkavégzés érdekében, személyes okokkal indokolt szabadságnak nevezik – 15. cikk –). Az említett szabadságot többek között olyan esetekben biztosítják, amikor a közalkalmazott, „más közalkalmazotti kategóriában, közszolgálati alkalmazottként vagy szerződéses alkalmazottként végez munkát a továbbiakban

bármely közszolgálati szervnél, kivéve, ha megfelelő módon megállapították az összeegyeztethetőséget” (az 55/2003. sz. törvény 66. cikkének 1. bekezdése).

19 A kérdést előterjesztő bíróságnak a nemzeti jogra vonatkozó ismertetése szerint e szabadság a következő jellemzőkkel rendelkezik:

- Nem tagadható meg szolgálati szükségletek érdekében, és az ilyen helyzetben lévő személyek megőrzik az eredeti közszolgálati szervnél betöltött közalkalmazotti jogállásukat és az említett közszolgálati szerv által kiírt, munkahelyek betöltésére irányuló pályázati felhívásokon való részvételhez való jogot.
- Az azon közszolgálati szervnél eltöltött szolgálati időt, amelyhez a kinevezésük szól, az eredeti közszolgálati szervnél történő aktív munkavégzésként kell figyelembe venni.
- Azon személyek, akik számára e szabadságot biztosítják, az eredeti közszolgálati szervtől nem részesülnek juttatásban, viszont adott esetben a háromévenkénti munkabéremelés és a szakmai előmenetel tekintetében elismerik számukra ezen jogállás időtartamát, ha visszatérnek az eredeti közszolgálati szervhez aktív munkavégzés céljából.
- Másrészt, nincs az e szabadság igénybevételével kapcsolatos minimális időre vonatkozó előírás.

20 A SALUD nem biztosította számára e szabadságot, hanem úgy vélte, hogy e helyzetre egyéni érdekből, személyes okokkal indokolt szabadság alkalmazandó [az 55/2003. sz. törvény 67. cikke 1. bekezdésének a) pontja]. A kérdést előterjesztő bíróságnak a nemzeti jogra vonatkozó ismertetése szerint e szabadság az alábbi jellemzőkkel rendelkezik:

- A szabadság megadását megelőző öt évben közszolgálati szervek javára végez munkát.
- A szolgálat érdekei miatt megtagadható.
- Azon személyek, akik számára biztosítják e szabadságot, az eredeti közszolgálati szervnél nem részesülnek juttatásban, és a szakmai előmenetel, valamint a háromévenkénti munkabéremelés szempontjából nem veszik figyelembe e szabadság időtartamát.
- Azon személyeknek, akik számára biztosítják e szabadságot, legalább két évig igénybe kell ezt venniük, mielőtt visszatérhetnek a régi munkakörükbe.

21 A SALUD megállapítja, hogy nem biztosítható a közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság, mert ez ellentétes a 365/1995. sz. királyi

rendelet – végrehajtási jogszabály – 15. cikkével, amely előírja, hogy „az helyettesítési célból határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott vagy ideiglenes szerződéses alkalmazott által ellátott munkakör nem jogosít” az említett közszolgálati jogállás megszerzésére.

- 22 A kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita mindenekelőtt arra összpontosul, hogy a 365/1995. sz. királyi rendelet 15. cikke alkalmazható-e a jogvita elbírálása során, mivel a vita arra irányul, hogy az EBEP azt hatályon kívül helyezte-e, vagy másodlagosan az 55/2003. sz. törvény végrehajtásaként alkalmazandó-e, ami belső jogi kérdést jelent. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a szóban forgó cikk hatályos és alkalmazandó.
- 23 A jogvita megoldása tehát attól függ, hogy a 365/1995. sz. királyi rendelet 15. cikkében foglalt szabályozás ellentétes-e a keretmegállapodás 4. szakaszával. Azzal kapcsolatban merül fel kétség, hogy a 365/1995. sz. királyi rendelet 15. cikkében meghatározott eltérő bánásmód, amely megakadályozza a közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság igénybe vételét olyan közalkalmazott számára, akit ideiglenes jellegű másik álláshelyen foglalkoztatnak, míg azt lehetővé teszi olyan személy esetében, aki végleges jellegű másik álláshelyre neveznek ki, ellentétes-e a keretmegállapodásban és az Európai Unió Bírósága által e tekintetben hozott ítélezési gyakorlatban foglalt, hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével.
- 24 A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint egyértelműen eltérően kezelik azt a közalkalmazottat, aki egy másik állandó álláshelyre nyer felvételt a közszférában, mint azt, akit ideiglenes jellegű álláshelyen alkalmaznak, mivel az első esetben biztosított számára a közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság szerinti közszolgálati jogállás alkalmazásának lehetősége az ezzel járó előnyökkel együtt, a második esetben pedig nem, ami az egyéni érdeken alapuló, személyes okokkal indokolt szabadság igénybe vételére kényszeríti, ez pedig eltérő és kedvezőtlenebb bánásmódot biztosít.
- 25 Az egyéni érdekei miatt szabadságot igénybe vevő közalkalmazottak esetén a szabályozás által biztosított, azokhoz viszonyított kedvezőtlenebb bánásmód, akik más közszolgálati szervnél végzendő szolgálat, vagy a közszférában történő munkavégzés érdekében hasonló helyzetben vannak, az EBEP 88. cikkének 3. és 4. bekezdéséből és 89. cikkéből, az 55/2003. sz. törvény 66. cikkének 3. bekezdéséből és 67. cikke 1. bekezdésének a) pontjából következik.
- 26 Az 1999/70 irányelvvel való összeegyeztethetőségre vonatkozó válasz megadásához meg kell határozni, hogy fennállnak-e az irányelvben előírt hátrányosan megkülönböztető bánásmód tilalmának alkalmazására vonatkozó feltételek.
- 27 Először is, az irányelv alkalmazásában a közalkalmazott részére a valamely közszolgálati szervnél új ideiglenes munkakör betöltése céljából engedélyezett

szabadság a betöltendő ideiglenes munkakör egyik *foglalkoztatási feltételének* minősül.

- 28 A Bíróság által elbírált esetekben a vizsgált *foglalkoztatási feltétel* az ideiglenesen betöltött munkakör vagy állás részét képezte. Ezzel szemben a jelen ügyben a vizsgálandó *kedvezőtlenebb feltétel* egy olyan ideiglenes munkakör részét képezi, amelyet még nem töltöttek be, hanem amelyet a közalkalmazott be kíván tölteni, ezért a kérdést előterjesztő bíróság szerint a Bíróság ítélezési gyakorlata nem alkalmazható.
- 29 Másképpen fogalmazva, annak eldöntéséről van szó, hogy *foglalkozási feltételnek* minősül-e a közszférában egy második álláshelyen történő foglalkoztatás alapján valamely közalkalmazott számára biztosított azon jog, hogy elismerjenek számára valamely, azon álláshelyhez kapcsolódó meghatározott közszolgálati jogállást, amelyben a második álláshelyre való kinevezésének időpontjáig feladatait ellátja.
- 30 Másodszor, kétség merül fel azzal kapcsolatban, hogy a jelen ügyben a közszolgálati szerv által felhozott indokok olyan *objektív okoknak* tekinthetők-e, amelyek igazolják a határozott és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot.
- 31 A SALUD megállapítja, hogy ez a helyzet áll fenn. Azt állítja, hogy a közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadságnak a határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazottak számára abban az esetben történő engedélyezése, ha a másik szolgálati viszony ideiglenes jellegű, az egészségügy terén az adott szerv személyi állomány instabilitásából kifolyólag jelentős működési zavarokkal és károkkal jár egy olyan érzékeny területen, mint az egészségügyi ellátás nyújtása az egészség védelméhez való alkotmányos jog keretében.
- 32 A SALUD szerint az elismerés azt feltételezi, hogy a gyakorlatban jelentős számú határozatlan időre foglalkoztatott közalkalmazott vehet igénybe szabadságot valamely munkakör ideiglenes – akár rövid időtartamú – betöltése érdekében, és az említett ideiglenes szolgálati jogviszonyok minden egyes megszűnése esetén kérheti a kategóriája szerinti álláshelyre ideiglenes jelleggel történő visszahelyezését, és ezzel az adott szerv személyi állományának instabilitását okozza.
- 33 A SALUD azzal érvel, hogy folyamatos erőfeszítéseket tesz és ösztönöz a tartós foglalkoztatás megerősítésére – egyéb intézkedések mellett – az állandó közalkalmazotti jogállás elnyerésére irányuló versenyvizsgák kiírásával. A közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadságnak az ideiglenes munkakörök betöltése céljából történő engedélyezése azzal jár, hogy az említett versenyvizsgával megszerzett álláshelyek üresen maradnak, ami újabb pályázat kiírását igényli. Továbbá, a közszférában való munkavégzés érdekében igénybe vett szabadság biztosítása esetén a közalkalmazott visszatérése ideiglenes jellegű, ami a hosszabb szolgálati idővel rendelkező ideiglenesen kinevezett



közalkalmazott jogviszonyának megszüntetését eredményezi, és azon kötelezettséggel jár, hogy a visszatérő személy által ideiglenesen betöltött álláshelyet érdemen alapuló kiválasztási eljárással töltsék be.

- 34 Ezért a kérdést előterjesztő bíróság szerint meg kell határozni, hogy azon cél, hogy megelőzzék az adott szerv személyi állományának instabilitását okozó működési zavarokat és károkat egy olyan érzékeny területen, mint az egészségügyi ellátás nyújtása az egészség védelméhez való alkotmányos jog keretében, olyan *objektív oknak* minősül-e, amely igazolhatja a határozott és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot, oly módon, hogy az alapul szolgálhat a konkrét szabadság megtagadására az előbbiekkal szemben, az utóbbiakkal szemben viszont nem.

MUNKADOKUMENTUM