



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
33/20. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2020. március 19.

A C-103/18. és C-429/18. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet
Sánchez Ruiz és Fernández Álvarez és társai kontra Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

A tagállamok nem zárhatják ki az „egymást követő határozott ideig tartó munkaviszonyok” fogalmából azon munkavállaló helyzetét, akit több kinevezés alapján folyamatosan helyettesítő munkakörben foglalkoztatnak, és így a munkaviszonyát évről évre hosszabbítják

Az, hogy egy munkavállaló hozzájárult az egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyok létesítéséhez, nem fosztja meg őt a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás által számára nyújtott védelemtől

A Sánchez Ruiz és Fernández Álvarez és társai ítéletben (C-103/18. és C-429/18. sz. egyesített ügyek) a Bíróság kimondta, hogy **a tagállamok és/vagy a szociális partnerek nem zárhatják ki a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás)¹ 5. szakaszának értelmében vett „egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok” fogalmából azt a helyzetet, amelyben az a munkavállaló, aki határozott idejű munkaszerződés alapján – azaz amíg azt az üres álláshelyet, amelyen alkalmazzák, véglegesen be nem töltik – ugyanazon állást több kinevezés keretében több éven keresztül megszakítás nélkül betöltötte, állandó és folyamatos jelleggel látta el ugyanazt a feladatot, továbbá a munkavállalónak ezen üres álláshelyen való folyamatos megtartása annak következménye volt, hogy a munkáltató nem tartotta be azon jogszabályi kötelezettségét, hogy ezen üres álláshely végleges betöltése érdekében az előírt határidőn belül kiválasztási eljárást bonyolítson le, valamint munkaviszonyát ebből kifolyólag hallgatólagosan évről évre meghosszabbították. Az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok valamely állami munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén az, hogy az érintett munkavállaló hozzájárult e munkaviszonyok létrehozásához és/vagy megújításához, e szempontból nem alkalmas arra, hogy e munkáltató magatartásának visszaélésszerű jellegét olyan módon zárja ki, hogy e keretmegállapodás e munkavállaló helyzetére nem is alkalmazható.**

A jelen esetben több személyt már régóta határozott időre szóló munkaviszony keretében foglalkoztatnak a madridi autonóm közösség (Spanyolország) egészségügyi szolgálatánál. E munkavállalók kérték a határozatlan időre kinevezett közalkalmazotti, vagy másodlagosan hasonló jogállással rendelkező közszolgálati alkalmazotti minőségük elismerését, amelyet a madridi autonóm közösség megtagadott tőlük. A Juzgado de lo Contencioso Administrativo n° 8 de Madrid (madridi 8. sz. közigazgatási bíróság) és a Juzgado de lo Contencioso Administrativo n° 14 de Madrid (madridi 14. sz. közigazgatási bíróság), amelyekhez az említett munkavállalók keresetet nyújtottak be, többek között a keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezésére vonatkozóan több kérdést terjesztett előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé.

A Bíróság a fent említett következtetés megállapítása érdekében először is emlékeztetett arra, hogy a keretmegállapodás egyik célja, hogy **az egymást követő, határozott időre szóló – a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekintett – munkaszerződések vagy munkaviszonyok** alkalmazását behatárolja, és a tagállamok és/vagy a

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 (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.

szociális partnerek feladata annak meghatározása, hogy – e keretmegállapodás tárgyát, célját és hatékony érvényesülését tiszteletben tartva – a munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”. Ezt követően megállapította, hogy az ezzel ellentétes értelmezés lehetővé tenné a munkavállalók éveken át, bizonytalan helyzetben való alkalmazását, és fennállhat annak veszélye, hogy – az 1999/70 irányelv és az említett 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 azt is lehetővé teszi, hogy az ilyen jogviszonyokat a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák annak érdekében, hogy vonatkozó állandó és tartós munkaerőigényüket kielégítsék.

Egyebekben a Bíróság megállapította, hogy **a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes az olyan nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat, amely szerint a határozott időre szóló munkaviszonyok egymást követő meghosszabbítása „objektív okok” által igazoltnak minősül, azon egyetlen okból kifolyólag, hogy e meghosszabbítás megfelel az e jogszabályok szerinti okoknak, azaz a szükség, a sürgősség, illetve időszakos, konjunkturális vagy rendkívüli programok megvalósításának, mivel az ilyen nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat nem akadályozza meg, hogy az érintett munkáltató a gyakorlatban az állandó és tartós munkaerőigényt ilyen szerződésmegújításokkal elégítse ki.** E tekintetben a Bíróság kiemelte, hogy noha a szóban forgó nemzeti jogszabály és ítélkezési gyakorlat nem általános és absztrakt módon engedélyezi az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, hanem az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megkötését lényegében átmeneti jellegű szükségletek kielégítésére korlátozza, **az érintett munkavállalók egymást követő kinevezései a gyakorlatban nem a madridi autonóm közösség egyszerű időszakos igényeit elégítik ki, hanem az ezen autonóm közösség egészségügyi szolgálatánál jelentkező állandó és tartós munkaerőigények kielégítésére irányulnak.** E tekintetben a Bíróság rámutatott, hogy a kérdést előterjesztő bíróságok szerint a spanyol egészségügyi ágazatban strukturális probléma állt fenn, amely az ideiglenesen foglalkoztatottak magas százalékos arányában, továbbá az azon álláshelyek határozott időre foglalkoztatott munkavállalóval való betöltésére vonatkozó törvényi kötelezettség megsértésében nyilvánult meg, amely álláshelyeken e munkavállalókat ideiglenesen foglalkoztatták.

A Bíróság ezt követően kimondta, hogy **a nemzeti bíróság feladata, hogy bizonyos olyan intézkedések, mint a határozott időre szóló munkaviszonyok keretében foglalkoztatott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások lebonyolítása, az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok keretében visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók jogállásának „határozatlan időre szóló, de nem állandó munkavállalókká” való átalakítása és a visszaélésszerű elbocsátás esetén az említett munkavállalók részére fizetendő kártérítéssel egyenértékű kártérítés megállapítása az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásához és adott esetben szankcionálásához megfelelő intézkedéseknek, vagy az annak megfelelő jogi intézkedéseknek minősülnek-e.** A Bíróság mindazonáltal olyan pontosításokat adott, amelyek célja, hogy iránymutatást nyújtsanak az említett bíróságoknak.

A Bíróság ezenkívül kimondta, hogy az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok valamely állami munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása esetén az, hogy az érintett munkavállaló hozzájárult e munkaviszonyok létrehozásához és/vagy megújításához, e szempontból nem alkalmas arra, hogy e munkáltató magatartásának visszaélésszerű jellegét olyan módon zárja ki, hogy a keretmegállapodás e munkavállaló helyzetére nem is alkalmazható. E tekintetben a Bíróság megállapította, hogy a keretmegállapodásnak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányuló célja hallgatólagosan, de szükségszerűen azon az előfeltevésen nyugszik, amely szerint **a munkavállalót a munkáltatóhoz képest gyenge pozíciója miatt az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok munkáltató általi visszaélésszerű alkalmazása érintheti, még akkor is, ha e munkaviszonyok létesítése és megújítása szabad megállapodáson alapul, és ugyanezen okból eltántoríthatja őt a jogainak a munkáltatójával**

szembeni kifejezett érvényesítésétől. A Bíróság tehát úgy vélte, hogy **a keretmegállapodás 5. szakaszát teljes mértékben megfosztanák a hatékony érvényesüléstől, ha a határozott időre alkalmazott munkavállalókat megfosztanák a keretmegállapodás által számukra biztosított védelemtől pusztán amiatt, mert szabad akaratukból hozzájárultak az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok létesítéséhez.**

A Bíróság végül kimondta, hogy **az uniós jog nem kötelezi a munkavállaló és állami munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságot arra, hogy mellőzze az olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának,** mivel egy ilyen, **nem közvetlen hatályú rendelkezésre** – mint olyanra – nem lehet hivatkozni az uniós jog hatálya alá tartozó jogvitában annak érdekében, hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti jogi rendelkezés alkalmazása elkerülhető legyen.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499