

C-133/21. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2021. március 3.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Efeteio Athinon (Görögország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. március 9.

Felperesek:

VP

CX

RG

TR

és társai

Alperes:

Elliniko Dimosio

Az alapeljárás tárgya

A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmódból származó illetménykülönbözet megfizetése iránt benyújtott kérelem, amennyiben a különbségtétel egyetlen kritériuma az, hogy szerződésüket a munkáltató vagy törvény határozott idejű munkaszerződésnek minősíti.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás (1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv) 4. szakaszának értelmezése, az EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- Összeegyeztethető-e az 1999/70/EK irányelv 4. szakaszával a vitatotthoz hasonló azon nemzeti szabályozás, amely az illetmény szempontjából az 1999/70 irányelv 1. szakaszának értelmében vett, határozott idejű munkaszerződésekkel rendelkező munkavállalókkal szemben az összehasonlítható, állandó munkavállalóhoz képest eltérő bánásmódot ír elő, amennyiben a különbségtétel egyetlen kritériuma az, hogy szerződésüket a munkáltató vagy törvény határozott idejű munkaszerződésnek minősíti;
- Közelebbről, összeegyeztethető-e az 1999/70/EK irányelv 4. szakaszával az a nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók között az illetmények tekintetében alkalmazott eltérő bánásmódot azzal igazolja, hogy ők határozott idejű munkaszerződés alapján végzik tevékenységüket, annak ismeretében, hogy tevékenységük a munkáltató állandó és tartós igényeit elégíti ki?

A vonatkozó 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

A vonatkozó nemzeti jogi rendelkezések

Proedriko diatagma 164/2004, Rythmiseis gia tous ergazomenous me symvaseis orismenou chronou sto dimosio tomea (a határozott idejű közszolgálati szerződéssel rendelkező munkavállalókra vonatkozó rendelkezések megállapításáról szóló 164/2004. sz. elnöki rendelet)

Nomos 3205/2003, Mithologikes rythmiseis leitourgon kai ypallilon tou Dimosiou, [Nomikon Prosopon Dimosiou Dikaiou (N.P.D.D.)] kai [Organismon Topikis Autodioikisis (O.T.A.)], monimon stelechton ton Enoplou Dynameon kai antistoichon tis Ellinikis Astynomias, tou Pyrosvestikou kai Limenikou Somatos kai alles synafeis diataxeis (Az állam, a közjogi jogi személyek és a helyi önkormányzatok köztisztviselőinek és közalkalmazottainak, a tartós szolgálatot teljesítő fegyveres erők, valamint a görög rendőrség, tűzoltóság és parti őrség tagjainak illetményére vonatkozó rendelkezések, továbbá egyéb releváns rendelkezések megállapításáról szóló 3205/2003. sz. törvény)

Nomos 3320/2005, Rythmiseis thematon gia to prosopiko tou Dimosiou kai ton nomikon prosopon tou evryterou dimosiou tomea kai gia tous O.T.A. (Az állam és a tágabb közszférába tartozó jogi személyek, valamint a helyi önkormányzatok személyi állományára vonatkozó rendelkezések megállapításáról szóló 3320/2005. sz. törvény)

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 A felperesek 2001 és 2008 között különböző időpontokban kerültek a görög állam alkalmazásába, és ettől kezdve a peres eljárás 2010. évi megindításáig (lásd a lenti 3. pontot) folytatólagosan és állandó jelleggel végezték tevékenységüket mint általános és középiskolai épületek takarításával foglalkozó személyek, először az alperes által „munkaerő-kölcsönzésnek” minősített egymást követő munkaszerződésekkel vagy munkaviszonyok formájában, majd ezt követően 2006 decemberétől, illetve 2007 januárjától határozatlan idejű magánjogi munkaszerződéssel.
- 2 2005-ben az Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton (közoktatási és vallásügyi minisztérium, Görögország; a továbbiakban: minisztérium) személyzeti adminisztrációs központi tanácsa, majd az Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (a munkaerő kiválasztásáért felelős legfelsőbb tanács [ASEP], Görögország) a felperesi kérelmek benyújtását követően egyedi határozatokban megállapította, hogy fennállnak a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkében foglalt rendelkezések alkalmazási feltételei. Ezt követően a minisztérium 2006. és a 2007. évi határozatában arról döntött, hogy a felperesek határozatlan idejű munkaviszony keretében kerülnek az alperes alkalmazásába.
- 3 Ezen eseményeket követően a felperesek 2010. június 10-én keresetet nyújtottak be a Monomeles Protodikeio Athinonhoz (athéni egyesbíróság, Görögország), amelyben az alperes arra való kötelezését kérték, hogy fizesse meg számukra azt a pénzüsszeget, amely a 2001-től 2008-ig kapott illetményük és az alperesnél munkát végző, hasonló képesítéssel rendelkező munkavállalók esetében a szabályozás által előírt illetmény közötti különbözetnek felelt meg, figyelembe véve a munkaidejüket, mivel munkaerő-kölcsönzésnek minősülő szerződéssel rendelkeztek.
- 4 Az athéni egyesbíróság 2198/2011. sz. jogerős ítéletével a keresetet mint jogellenest elutasította. Miután a felperesek az elsőfokú ítélettel szemben fellebbezést nyújtottak be az Efeteio Athinonhoz (athéni fellebbviteli bíróság, Görögország), e bíróság az 1189/2016. sz. végzésben elfogadhatónak nyilvánította a keresetet, részben helyt adott e kérelemnek, és arra kötelezte az alperest, hogy fizesse meg a felpereseknek a megtámadott aktusban szereplő összegeket, valamint a törvényes kamatokat.
- 5 Mind a görög állam, mind a felperesek felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be az Areios Pagoshoz (semmitőszék, Görögország). A fellebbezés keretében megfogalmazott kérelmek alapján az Areios Pagos (semmitőszék) meghozta az

570/2018. sz. ítéletet, amelyben hatályon kívül helyezte az Efeteio Athinon (athéni fellebbviteli bíróság) 1189/2016. sz. ítéletét azon részében, amelyben az elismerte a felpereseknek a létszámtervben szereplő álláshelyekre való besorolását megelőző időszakra vonatkozó, említett illetménykülönbözetet, és az ügyet visszautalta ugyanezen bíróság elé.

Az alapeljárás feleinek főbb érvei

- 6 A felperesek azt állítják, hogy takarítással foglalkozó munkavállalóként alkalmazták őket, és az alperes által munkaerő-kölcsönzési szerződésnek minősített szerződések alapján az alperes iskoláinak takarításával foglalkoztak. Azt állítják, hogy munkakörülményeikből, valamint a munkavégzés időtartamából kitűnik a munkaviszony jelleg, és az, hogy a munkáltatójuk (görög állam) irányítási jogkörének hatálya alá tartoztak, amelynek képviselői határozták meg a tevékenységük helyét, idejét és folytatásának módját.
- 7 Tekintettel arra, hogy a felperesek úgy vélték, hogy hátrányosan megkülönböztető bánásmódot alkalmaztak velük szemben a kapott illetmények tekintetében, mivel nem folyósították részükre a 3205/2003. sz. törvény által a határozatlan idejű magánjogi munkaszerződésekkel rendelkező közalkalmazottak részére előírt illetményt, azt állítják, hogy az e hátrányosan megkülönböztető bánásmódot igazoló objektív okok hiányában felmerül a kérdés, hogy alkalmazható-e az 1999/70 irányelvbe foglalt, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) közvetlenül alkalmazandó 4. szakasza.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása

- 8 A fent hivatkozott 570/2018. sz. ítéletében az Areios Pagos (semmitőszék) úgy ítélte meg, hogy ezek az illetménybeli különbségek nem alapulhatnak a 3320/2015. sz. törvény 1. cikkén. Ezzel szemben ami a 3320/2005. sz. törvény 1. cikke (4) bekezdése a) pontjának a keretmegállapodás 4. szakaszával való összeegyeztethetőségét illeti, e bíróság úgy ítélte meg, hogy e rendelkezés nem ellentétes az 1999/70 irányelv rendelkezéseivel és különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával, amely szerint a munkaszerződés szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
- 9 Emellett ezen ítéletben az Areios Pagos (semmitőszék) úgy határozott, hogy a jelen ügyben nem áll fenn a szóban forgó foglalkoztatási feltételeknek az e szakasz által megkövetelt összehasonlíthatósága, amelynek tekintetében olyan tényezők összességét kell figyelembe venni, mint a munka jellege, a képzés és a munkafeltételek. Nem lehet tehát úgy tekinteni, hogy a felperesek a határozatlan

időre alkalmazott munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben vannak, tehát nem alkalmazható a 4. szakasz, mivel az eltérő bánásmód eltérő helyzetekre vonatkozik. Ahhoz ugyanis, hogy az összehasonlíthatóság említett feltétele teljesüljön, nem elegendő, hogy a felperesek illetménye nem egyenértékű az alperes szerződéses személyi állományába tartozó kollégáik illetményével, még akkor sem, ha ugyanolyan képesítéssel rendelkeznek, és ugyanolyan feltételek mellett végzik tevékenységüket, anélkül hogy kifejezetten hivatkoznának a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók egy adott kategóriájára, valamint feltüntetnék az e két kategóriába tartozó tevékenységeket és feladatokat.

- 10 Az Areios Pagos (semmitőszék) azt is megjegyzi, hogy az iskolák takarítására irányuló, határozott idejű munkaerő-kölcsönzési szerződések megkötésére vonatkozó jogszabályi rendelkezés, amennyiben az a nemzeti szabályozásnak az 1999/70 irányelvhez történő hozzáigazítását követő időszakra nyúlik vissza (2002. július 10.), nem tűnik önkényesnek, azt igazolja ugyanis azon feladatok egyedi jellege, amelyek ellátására a szerződéseket megkötötték, és az 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében e szerződések jellemzői, tekintettel arra, hogy e szolgáltatások a tanítás állandó és tartós igényeinek kielégítéséhez szükséges tevékenységnek (az iskolai épületek takarítása) minősülnek, amely nem követeli meg, hogy a görög állam határozatlan idejű munkaszerződések révén szerződéses alkalmazottakat alkalmazzon, az ugyanis ugyanúgy elérhető munkaerő-kölcsönzési szerződés megkötésével is, függetlenül attól, hogy azokat jogi személyekkel (pl. takarító cégekkel) vagy természetes személyekkel kötik-e meg. Ez a helyzet azzal magyarázható, hogy az egymást követő, akár ismétlődő, sőt tartós új munkaszerződések vagy munkaerő-kölcsönzési szerződések megkötése, amennyiben azt objektív okok igazolják a keretmegállapodás 5. cikke 1. pontjának a) alpontja értelmében, mint a jelen ügyben is, nem tartozik az irányelv védelmi keretének hatálya alá, amely a keretmegállapodás 1. cikkének 2. pontja értelmében vett, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására irányul.
- 11 Az Areios Pagos (semmitőszék) szerint a fent említett megállapítások nem különböznek egymástól azon körülmény folytán, hogy a jelen ügyben a felperesek a 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkében előírt, az irányelv alapján elfogadott átmeneti rendelkezés alkalmazása alapján határozatlan idejű magánjogi munkaviszonnyal kerültek besorolásra a létszámtervben szereplő álláshelyekre. A 11. cikkben foglalt rendelkezés ugyanis, amely kizárólag az elnöki rendelet 5. cikkének (1) bekezdésére hivatkozik, amely az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megkötésének tilalmára vonatkozik, nem pedig az 5. cikk (2) bekezdésére, amely lehetővé teszi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések kivételes megkötését, ha azt objektív okok indokolják, amint arról egyébként a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja is rendelkezik, anélkül azonban, hogy ez utóbbi időbeni korlátokat állítana fel, e tekintetben az irányelvhez képest kedvezőbb a munkavállalókra nézve.

- 12 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a jelen ügyben a felperesek az illetménybeli különbségek elismerésére irányuló kérelmüket arra az állításra alapozzák, amely szerint a jogviszony helyes jogi minősítése alapján ők valójában munkaviszony (és nem munkaerő-kölcsönzési szerződés) keretében végezték tevékenységüket. A magasabb összegű illetményre vonatkozó igényük közvetlenül a 3205/2003. sz. törvényből ered, amelynek rendelkezéseit egy közös miniszteri rendelet jogszerűen kiterjesztette a magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókra is.
- 13 Emellett a keretmegállapodás 4. szakasza szerint „a határozott időre alkalmazott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel rendelkeznek”. Ezt a rendelkezést a nemzeti jogba többek között a 164/2004. sz. elnöki rendelet 4. cikke a közszféra vonatkozásában már átültette.
- 14 Az egymást követő, határozott idejű szerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására vonatkozó 5. szakasztól eltérően a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó 4. szakasz világos és pontos, valamint közvetlenül alkalmazandó (2008. április 15-i Impact ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 59. és azt követő pontok). Az Európai Unió Bírósága ugyanis folyamatosan felhívta a figyelmet arra, hogy a 4. szakasz alapvető jelentőségű, és azt tágan, nem pedig megszorítóan kell értelmezni. Az irányelv értelmében azok a személyek, akik határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek, munkavállalónak minősülnek, függetlenül attól, hogy a nemzeti jogalkotó e munkát vagy tevékenységet konkrétan minek minősíti (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 29. pont). Egyébiránt a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint azok a foglalkoztatási feltételek, amelyekre a keretmegállapodás 4. szakasza hivatkozik, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókkal szembeni eltérő (illetménybeli) bánásmódra is vonatkoznak.
- 15 Ebből az következik, hogy a keretmegállapodásnak a görög jogba már átültetett 4. szakaszával főszabály szerint ellentétes a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak az illetményük alapján történő bármilyen hátrányos megkülönböztetése az azonos vagy hasonló feladatot ellátó, határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest. Márpedig annak megállapításához, hogy a 4. szakasz alkalmazandó-e a jelen ügyben, és annak vizsgálatához, hogy megsértették-e a szakaszt, nem elegendő, hogy a felperesek illetménye nem egyenértékű az alperes szerződéses állományába tartozó kollégáinak illetményével, jóllehet azonos képesítéssel rendelkeznek, és ugyanolyan körülmények között végzik tevékenységüket, hanem kifejezetten meg kell vizsgálni a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók e kategóriáját, valamint a munkavállalók minden egyes kategóriájának tevékenységeit és feladatait.

- 16 A jelen ügyben megállapítást nyert, hogy a felperesek munkavállalóként végezték tevékenységüket, azaz munkáltatójuk (görög állam) irányítása alá tartoztak, amelynek képviselői határozták meg a felperesek tevékenységének helyét, idejét és folytatásának módját. Következésképpen a felperesek valójában nem munkaerő-kölcsönzési szerződés, hanem munkaszerződés keretében végezték tevékenységüket, és így a keretmegállapodás 1. szakasza értelmében vett munkavállaló fogalma alá tartoztak.
- 17 Éppen ezen okból veti fel a keretmegállapodás 4. szakasza alkalmazásának kérdését a kapott írtelmény alapján velük szemben alkalmazott azon hátrányosan megkülönböztető bánásmód, hogy nem folyósították részükre a szabályozás által az állam határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói tekintetében előírt írtelményt, ha nincs olyan objektív ok, amely igazolná az ilyen eltérő bánásmódot.
- 18 Az objektív ok fennállásának kérdését illetően az Areios Pagos (semmitőszék) legújabb írtelmeiben megállapította, hogy az 164/2004. sz. elnöki rendelet 11. cikkében és a 3320/2005. sz. törvény 1. cikkében foglalt rendelkezések alapján a munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakításáig határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók közötti eltérő bánásmódot az indokolta, hogy „tudatosan az állandó igények kielégítése érdekében végezték a munkát”, de a keretmegállapodás 4. szakaszára való közvetlen utalás nélkül. Joggal merül tehát fel a kérdés, hogy ez a körülmény olyan objektív oknak minősül-e, amely igazolja a hátrányos megkülönböztetés a keretmegállapodás 4. szakaszában előírt tilalma alkalmazásának kizárását.