

**C-418/24. sz. [Obadal]<sup>i</sup> ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2024. június 12.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Tribunal Supremo (Spanyolország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2024. május 30.

**Felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:**

TJ

**Ellenérdekű fél:**

Comunidad de Madrid

**Az alapügy tárgya**

A közigazgatási szervvel határozott idejű munkaviszonyban álló közszolgálati alkalmazott – A határozott idejű munkaviszony határozatlan munkaviszonnyá történő átalakítása iránti kérelem

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

EUMSZ 267. cikk – Értelmezésre irányuló előzetes döntéshozatal iránti kérelem – 1999/70/EK irányelv – A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok – A Bíróság 2024. február 22-i Consejojería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid és társai ítélete (C-59/22, C-110/22 és C-159/22, EU:C:2024:149) – Különböző spanyol bíróságok eltérő értelmezései – Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának

<sup>i</sup> A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

megfelelő szankciói – EUMSZ 45. cikk – A munkavállalók Unión belüli szabad mozgása

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

1) Elsődleges. **Ellentétes-e a keretmegállapodás 5. szakaszával azon ítélkezési gyakorlat, amely a munkavállalók szabad mozgása során – az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés és a megkülönböztetés tilalma elvének védelmében – megtagadja a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalóktól a közszféra határozatlan időre alkalmazott munkavállalói státuszának elismerését?**

2) Másodlagos. Az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén: **tekinthető-e a keretmegállapodás 5. szakasza szerinti, a közszférában egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására és adott esetben szankcionálására irányuló megfelelő intézkedésnek a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók számára a munkaviszonyuk megszűnésekor járó, visszatartó erejű kártérítés elismerése?**

### **Az uniós jog hivatkozott rendelkezései**

- Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 20. és 45. cikk
- Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 20. és 21. cikk
- 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, 6. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás), 2., 3. és 5. szakasz
- A munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.), az 1. cikk (1) bekezdése

### **A nemzeti jog hivatkozott rendelkezései**

Az idézett spanyol jog teljes mértékben megegyezik a Bíróság 2024. február 22-i Consejo de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid és társai ítéletében (C-59/22, C-110/22 és C-159/22, EU:C:2024:149, a továbbiakban: C-59/22 ítélet) hivatkozással.

## A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A Comunidad de Madrid (Madrid közösség) 2016. március 2. óta szerződéses alkalmazottként foglalkoztatja a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felet, szaktechnikai kategóriában, egy közoktatási központ gyermekgondozójaként.
- 2 A felek a következő munkaszerződéseket kötötték:
  - a) 2016. március 2-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
  - b) 2016. április 28-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
  - c) 2017. március 27-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
  - d) 2017. április 26-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
  - e) 2017. május 12-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
  - f) 2017. szeptember 8-i, helyettesítés céljából létrejött, határozott idejű munkaszerződés.
- 3 Ilyen körülmények között a munkavállaló 2021. július 19-én arra irányuló keresetet nyújtott be, hogy a munkaviszonyt nyilvánítsák határozatlan idejűvé, vagy másodlagosan határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá.
- 4 A Juzgado de lo Social n.º 13 de Madrid (madridi 13. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) 2023. március 13-i ítéletével a keresetnek részben helyt adott, és a munkaviszonyt határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonynak minősítette, mivel azt több mint három évig újították meg anélkül, hogy a munkáltató betöltötte volna a munkavállaló által betöltött álláshelyet.
- 5 A Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (madridi felsőbbbíróság szociális és munkaügyi tanácsa, Spanyolország) a 2023. november 27-i rec. 228/2023. sz. ítéletével elutasította a munkavállaló által benyújtott fellebbezést, és helybenhagyta a fent említett bíróság ítéletét.
- 6 A munkavállaló az ítélkezési gyakorlat egységesítése érdekében felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az ítélet ellen a Sala de lo Social del Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság szociális és munkaügyi tanácsa, Spanyolország) előtt.

**Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei**

- 7 A munkavállaló határozatlan időre alkalmazott munkavállalói státusz elismerését kéri, mivel a munkaviszonyát a 2016. március 2-i kezdete óta több mint három évig – az álláshelyek végleges betöltéséig – újították a betöltetlen álláshelyek betöltésére irányuló különböző, helyettesítés céljából létrejött munkaszerződések révén. Ami a C-59/22. sz. ítéletnek a jelen ügy eldöntése szempontjából való jelentőségét illeti, a munkavállaló előadja, hogy az minden kétséget kizár, a tartalmából pedig egyértelműen következik, hogy a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell minősíteni.
- 8 A Comunidad de Madrid azzal az indokkal vitatja a kérelmet, hogy a munkaviszonyt határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonynak kell minősíteni, mivel a munkáltató közigazgatási szerv, amelynek alkalmazottai csak akkor szerezhettek határozatlan időre szóló jogállást, ha a felvételt az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvének megfelelő kiválasztási eljárás keretében hivatalossá tették. A C-59/22. sz. ítéletnek a jelen ügy elbírálása szempontjából való relevanciáját illetően a Comunidad de Madrid rámutat, hogy az említett ítéletből az következik, hogy a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonynak minősítése – és az ebből következően a munkaviszonynak az álláshely betöltését követő megszűnése esetén járó, szolgálati évenként húsznapos munkabéren megfelelő összegű kártérítés folyósítása – elegendő és megfelelő intézkedés a keretmegállapodás 5. szakaszában foglalt követelményeknek való megfeleléshez.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása**

- 9 A C-59/22. sz. ítéletnek a spanyol bíróságok általi alkalmazása számos eltérő értelmezést eredményezett. Maga az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet benyújtó bíróság is érdemben eldöntötte a jogvitát, és úgy ítélte meg, hogy az említett ítélet nem kötelez a munkaviszony határozatlan idejűnek nyilvánítására, hanem – a nemzeti ítélkezési gyakorlatban e fogalomnak tulajdonított jogi szabályozással összhangban – megengedi, hogy a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonynak minősítése a keretmegállapodás 5. szakaszából fakadó követelmények teljesítéséhez megfelelőnek és elegendőnek minősüljön.
- 10 Az alábbiakban kifejtett okok miatt a Tribunal Supremónak (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) is kétségei vannak a hivatkozott ítélet alkalmazásának módjával kapcsolatban. Ezért nélkülözhetetlen, hogy a Bíróság tisztázza, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata – amely a közszférában határozatlan időre alkalmazott munkavállalói státusz elismerését azokra korlátozza, akiket az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveinek megfelelő kiválasztási eljárást követően foglalkoztatnak a közszférában, és amely ezzel szemben az állami munkáltató által jogellenesen vagy a határozott időre kötött szerződésekkel visszaélve ideiglenesen felvett munkavállaló

munkaviszonyát határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonynak minősíti – összhangban van-e a keretmegállapodás 5. szakaszával.

- 11 Az érvelés jobb megértése érdekében érdemes kiemelni a legfontosabb elemeket, amelyek ezt követően kifejtésre kerülnek:
- 1) A spanyol közsférában való határozatlan idejű foglalkoztatásnak tiszteletben kell tartania az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveit.
  - 2) A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja a közsféra területein határozatlan idejű álláshelyekre vonatkozó pályázati felhívásokban való részvétel lehetőségét.
  - 3) A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél munkavállaló által végzett munka nem tartozik a szabad mozgásból kizárt tevékenységek közé.
  - 4) A határozatlan idejű, nem állandó munkavégzés koncepciója a közsféra ideiglenes foglalkoztatással való visszaéléseire adott – a Bíróság ítélezési gyakorlatában közvetve megerősítettnek tűnő – válasz. A Bíróság néhány ítélete többé-kevésbé hallgatólagosan elfogadja ezt a megközelítést.
  - 5) A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélezési gyakorlata a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalókat megillető jogokat egyenértékűnek tekinti a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók jogaival (javadalmazás, szakmai előmenetel, ösztönzők stb.), annak sérelme nélkül, hogy a munkáltató közigazgatási szervnek nyílt versenyvizsgát kell kiírnia az álláshely meghirdetésére.
  - 6) A közsférában való alkalmazással kapcsolatos visszaéléseket elkövetők felelősségére vonatkozó szabályokon túlmenően a spanyol ítélezési gyakorlat adott esetben a gazdasági válság miatt elbocsátott személyekével egyenértékű kompenzációs kártérítést ismer el az olyan, határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalóknak, akiket azért bocsátottak el, mert nem teljesítették sikeresen a vizsgát.
  - 7) A határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalónak a fentiekől eltérő okból történő elbocsátása a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóéval azonos elbírálás alá esik.
  - 8) A határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalónak a (nem létező) határozott idő bekövetkezésére hivatkozó elbocsátása a munkáltatói felmondás semmissé nyilvánítását eredményezi (a munkavállaló kötelező visszavétele mellett).
  - 9) Az elmúlt években különböző szabályokat fogadtak el a határozott idejű munkaszerződések stabilizálására vagy állandósítására vonatkozóan,

amelyek egyik célja a határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű használatából adódó helyzetek rendezése.

- 12 Következésképpen annak a kinyilvánítása, hogy valamely személyt a spanyol jog szerint határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalónak kell tekinteni: a) védi a további munkavégzéshez való jogát (annak ellenére, hogy csak ideiglenes jelleggel foglalkoztatták); b) megköveteli a munkáltatótól az álláshely betöltésére vonatkozó pályázati felhívást; c) a vállalati problémák miatti elbocsátással egyenértékű kártérítést ír elő arra az esetre, ha nem teljesítette sikeresen a meghirdetett vizsgát; d) a szerződés megszüntetésével kapcsolatban kizárja valamely határidőre való hivatkozás lehetőségét, és e) kiterjeszti a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalóra a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót megillető valamennyi jogot.
- 13 Összefoglalva, i) mind a megkülönböztetésmentességhez való jog, mind pedig mindazon személyek szabad mozgása veszélyben forog, akik a közszféra egy olyan személy által betöltött álláshelyét kívánják betölteni, akinek ezt csak ideiglenesen kellett volna tennie, és ii) számos garancia és biztosíték létezik e határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók védelmére, anélkül azonban, hogy véglegesen biztosítanak számukra az általuk betöltött álláshelyet.
- 14 Ezért a jogvita végleges eldöntése érdekében szükséges, hogy a Bíróság eloszlassa a kétséget azzal kapcsolatban, hogy az uniós joggal ellentétes-e a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló fogalma.
- 15 Megjegyzendő továbbá, hogy a 2021. június 3-i Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario ítélet (C-726/19, EU:C:2021:439; a továbbiakban: IMIDRA-ítélet) úgy tűnik, elfogadja, hogy a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá történő átalakítása alkalmas intézkedés lehet a határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának szankcionálására, amennyiben a munkáltató közjogi jogalany. Az említett ítélet ugyanis kimondja, hogy „[e]bben 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 visszaélészerű alkalmazásának szankcionálására és a keretmegállapodás rendelkezéseinek megsértéséből eredő következmények megszüntetésére”.

*A spanyol közszférában való határozatlan idejű foglalkoztatásnak tiszteletben kell tartania az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveit*

- 16 Ha a munkavállaló munkáltatója a közszférán kívüli magánvállalkozás, az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény)

15. cikkében és az 1998. december 18-i Real Decreto 2720/1998-ban (2720/1998. sz. királyi törvényerejű rendelet) foglalt jogi intézkedések megfelelnek a keretmegállapodás 5. szakaszában támasztott azon követelményeknek, hogy megakadályozzák az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából eredő visszaéléseket. A következő okok miatt: a) már a megkötésük pillanatától kezdve határozatlan időre kötött szerződéseknek tekintik a valamilyen szempontból szabálytalan vagy jogellenes határozott idejű szerződéseket, b) egy 30 hónapos időszakon belül 24 hónapra korlátozzák az olyan egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazását, amelyek egyenként jogszerűnek lennének tekinthetők, és c) legfeljebb három hónapra korlátozzák az olyan álláshely betöltésére meghirdetett kiválasztási eljárások időtartamát, amelyre határozott időre alkalmazott munkavállalót vettek fel.

- 17 E szabályokból az következik, hogy a spanyol jogrendszer korlátozza az egymást követő, határozott időre kötött munkaszerződések maximális teljes időtartamát, valamint az ezen időszak alatt történő lehetséges megújításukat, a megszegésük esetére pedig szankciójaként előírja a munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakítását. Ebben az esetben a belső jog szabályainak alkalmazása azt eredményezi, hogy a határozott időre kötött munkaszerződésekkel visszaélve létrejött munkaviszony minden szempontból határozatlan idejűnek minősül. Ez hatékony intézkedés az egymást követő, határozott időre létrejött szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzésére és – adott esetben – szankcionálására.
- 18 A spanyol jog lehetővé teszi a közjogi jogalanyok számára, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvényben foglalt általános munkajogi rendelkezésekkel összhangban foglalkoztassanak alkalmazottakat. A C-59/22. sz. ítélet alkalmazása kapcsán az ugyanerre a kérdésre adandó megfelelő válasz elemzésekor merülnek fel kétségek abban az esetben, ha a munkáltató közigazgatási szerv, mivel – a magánvállalkozásoktól eltérően – a közjogi jogalanyok alkalmazottainak felvételére az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveinek tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettség irányadó, amely elvek a közszolgálatot szabályozzák. Ez megakadályozza, hogy a közszférában határozatlan időre alkalmazott munkavállalói státusszal ruházzanak fel olyan személyeket, aki nem teljesítették sikeresen a kiválasztási folyamatot, amelyet az említett elveknek megfelelően ezen álláshelyek betöltésére le kell folytatni annak érdekében, hogy a közszolgálathoz való jog minden állampolgár számára egyenlő feltételek mellett biztosított legyen.
- 19 Az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvei a közszolgálat valamennyi formájára vonatkoznak – a köztisztviselőkre és a közalkalmazottakra egyaránt. Ebben a kérdésben nincs ellentmondás a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) és a Tribunal Constitucional (alkotmánybíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlata között. A Tribunal Constitucional (alkotmánybíróság) kifejezetten rámutatott arra, hogy az alkotmány 14. cikke a közszférában való, nem köztisztviselői foglalkoztatás tekintetében is garantálja az

állampolgárok számára a jogegyenlőséget, és ezáltal az alkalmazottakat érintő valamennyi szabályra és aktusra egyaránt alkalmazandó védelmet biztosítva, függetlenül az érintett személy köztisztviselői vagy közalkalmazotti státuszától (a 2015. november 19-i STC-236/2015, 8. jogalap).

- 20 Ennek megfelelően – amint azt a 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet (C-72/18, EU:C:2019:516) 43. pontja kimondja – a tagállamok a saját közigazgatási rendszerük kialakítását illetően széles mozgástérrel rendelkeznek, és „az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás megsértése nélkül előírhatnak feltételeket a kinevezett köztisztviselői állások betöltéséhez, valamint az ilyen köztisztviselők alkalmazásához”. Ez azt jelenti, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a közszolgálat feltételeinek és követelményeinek szabályozását illetően.
- 21 Ebben az összefüggésben – és a tagállamok említett mérlegelési jogkörén belül – a spanyol jog szerint az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elvének tiszteletben tartása a közszférában határozatlan időre alkalmazott munkavállalói jogállás feltétele, amelynek teljesítése nélkül nem szerezhető meg e jogállás.

*A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja a közszféra határozatlan idejű álláshelyeire kiírt pályázati felhívásokon való részvételt*

- 22 A fentiekén túlmenően az EUMSZ 45. cikk garantálja a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásához való jogot. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. cikke rögzíti a törvény előtti egyenlőséghez való jogot, a 21. cikk pedig védi az állampolgárságon alapuló megkülönböztetésmentességhez való jogot. Mindezen jogok sérülnének, ha más tagállamok állampolgárait megfosztanák attól a lehetőségtől, hogy más tagállamok állampolgáraival azonos feltételek mellett foglalkoztassák őket a közszférában.
- 23 Igaz, hogy az EUMSZ 45. cikk (4) bekezdése kizárja a szabad mozgáshoz való jogból a közszolgálatban történő foglalkoztatást. A Bíróság azonban behatárolta e kivétel hatályát, és megállapította, hogy az nem terjed ki azokra a helyzetekre, amelyekben a munkakör – bár a közszolgálat részét képezi – nem jár olyan közhatalmi jogosítványok gyakorlásával, amely közvetlenül vagy közvetve az állam általános érdekeivel összefüggő közhatalom gyakorlásában való részvétellel jár – mint a jelen ügyben is.
- 24 A fentiekből az következik, hogy a közszolgálatnak nemcsak a spanyol alkotmány által garantált egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveit kell tiszteletben tartania, hanem – az uniós jog szabályaival összhangban – a munkavállalók szabad mozgásának elvét is. Következésképpen a spanyol szabályoknak, valamint az Unió szabályainak való megfelelés – amennyiben a munkakör nem tartozik a munkavállalók szabad mozgásának hatálya alá – megköveteli, hogy a határozatlan időre létrejött közszolgálati álláshely csak akkor legyen betölthető, ha azt előzetesen nyílt pályázati felhívás keretében hirdették



meg, hogy az ezzel élni kívánó és a követelményeknek megfelelő uniós polgárok jelentkezhessenek rá.

*A határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló fogalma választ jelent a közszféra ideiglenes foglalkoztatással való visszaéléseire. A Bíróság ítélkezési gyakorlata közvetve megerősíteni látszik e koncepciót*

- 25 A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló kategóriáját az olyan esetekben felmerülő problémák megoldására alakította ki, amikor egy közjogi jogalany olyan határozott idejű szerződések alapján vesz fel munkavállalókat, amelyek jogszerűtlenek – mivel ellentétesek a határozott időre kötött szerződésekre vonatkozó szabályokkal, vagy az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések sorozatos alkalmazása miatt visszaélásszerűek –, mivel jogilag nem lehetséges az ilyen munkavállalót a határozatlan időre alkalmazottak státuszával felruházni.
- 26 A fentiekből az következik, hogy a jogszerűtlenül létrejött, határozott idejű munkaszerződés megkötésétől fogva határozatlan idejű, nem állandó szerződéssé válik. Ez megakadályozza a határozott idejű szerződés felmondását, joghatása pedig a szerződéses jogviszonynak az álláshely betöltéséig való fenntartása. Amikor ez bekövetkezik (és az álláshely betöltésre kerül), a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló munkaviszonya megszűnik, és a munkaviszonyban töltött évenként húsznapos kártérítés folyósítására kerül sor, amelyre azonban nem lenne jogosult, ha a határozott idejű szerződések jogszerűek és nem visszaélásszerűek lennének.
- 27 Hozzá kell tenni, hogy az ítélkezési gyakorlat elismeri, hogy a munkaviszony fennállása alatt a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók a munkaviszony minden területén (javadalmazás, szakmai előmenetel, ösztönzők stb.) ugyanolyan jogokkal rendelkeznek, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók. Ezen túlmenően az őket érintő munkáltatói felmondás semmisnek minősül – a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló kötelező visszavétele mellett –, ha az az ilyen státusz megállapítása után történik, és a munkáltató egy nem létező határozott idő bekövetkezésére hivatkozik. A határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók is ugyanolyan kártérítésre jogosultak, mint amely a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén megilleti, ha a munkaviszony jogszerűtlenül, és nem az általuk betöltött álláshely végleges betöltése miatt szűnik meg.
- 28 A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata szerint a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá történő ezen átalakítása kétféleképpen történhet. Az első, amikor a határozott idejű szerződés eleve jogszerűtlen, mert megkötésétől kezdve ellentétes az alkalmazott szerződéstípusra vonatkozó szabályokkal. A második a jelen ügyben is előforduló – gyakoribb – eset, amikor a határozott idejű szerződés kezdetben érvényes, mert

a célja egy betöltetlen álláshely végleges betöltésig való betöltése, de a határozott idejű szerződéssel való visszaélés valósul meg azáltal, hogy ezt a helyzetet szokatlanul hosszú időn keresztül megújítják.

- 29 Az IMIDRA-ügyben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy nem ellentétes a keretmegállapodással az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a határozott idejű szerződéseknek az abból a célból történő megújítását, hogy a közigazgatási szervek belüli valamely álláshelyet a közszolgálati alkalmazott felvételére irányuló eljárás lezárulásáig ideiglenesen betöltsék (57. pont). A Bíróság ezután rámutatott, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e (59. pont). 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 (60. pont).
- 30 A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) 2021. június 28-i rcud. 3263/2019. sz. ítéletében azonnal átvette az IMIDRA-ítélet kritériumait. Három évben határozta meg a közigazgatási szervek számára az alkalmazottak kiválasztására irányuló eljárások meghirdetésére és lebonyolítására rendelkezésre álló maximális időtartamot. Az e munkakör betöltésére ideiglenesen jogszerűen felvett munkavállaló munkaviszonya akkor válik határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá, amikor az említett hároméves időszakot követően ismét megújítják, mivel ezen időtartam túllépése azt feltételezi, hogy az ideiglenes foglalkoztatás alkalmazása visszaélést valósít meg.
- 31 Amint a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá válik, a munkaviszonynak az álláshely betöltése miatti megszűnése időpontjában megnyílik a szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítésre való jogosultság. Következésképpen a szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítés csak akkor jár, ha a munkaviszony azért alakult át határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá, mert jogszerűtlenül alkalmazták a határozott idejű foglalkoztatást, vagy ha visszaéltek a határozott idejű szerződés időtartamával, mert azt három évnél hosszabb időtartamon keresztül megújították.
- 32 Amint az már kifejtésre került, az IMIDRA-ítélet elfogadni látszik, hogy a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá történő átalakítása megfelelő intézkedés lehet a határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálására.

*A határozatlan idejű, nem állandó munkaviszony megszűnése esetén járó kártérítés jogi természetete, alapja és célja*

- 33 A C-59/22. sz. ítélet rendelkező részének első két pontja megállapítja, hogy: 1) a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalót az e keretmegállapodás értelmében vett határozott időre alkalmazott munkavállalónak, és következésképpen a keretmegállapodás hatálya alá tartozónak kell tekinteni; 2) a keretmegállapodásban hivatkozott, egymást követő munkaszerződések alkalmazásának helyzete kiterjed azon határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalókra, akik addig maradnak az általuk betöltött álláshelyen, amíg a közigazgatási szerv nem szervezi meg az annak a végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárást, amely esetben az őket a közigazgatási szervhez kötő határozott idejű szerződés automatikusan meghosszabbodik.
- 34 Ezen első két következtetés egyike sem ütközik a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatába, amely a határozatlan időre létrejött, nem állandó munkaszerződés jogi rendszerét meghatározza. Mindkettő tökéletesen összeegyeztethető a spanyol jogrendszerrel, ami lehetővé teszi az uniós joggal összhangban történő, a nemzeti jog *contra legem* értelmezése nélküli alkalmazásukat.
- 35 A C-59/22. sz. ítélet alkalmazási körével kapcsolatban a spanyol bíróságok előtt felmerült kétségek – amelyek eddig is számos egymásnak ellentmondó ítéletet eredményeztek – arra a megállapításra vonatkoznak, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely minden olyan munkavállalónak, akinek a munkáltatója visszaélészerűen alkalmazott egymást követően meghosszabbított, határozatlan idejű, nem állandó szerződéseket, ledolgozott évenként húsznapos munkabér összegű általános kártérítés fizetését írja elő, amely nem haladhatja meg az egyévi munkabér összegét, „ha a szerződés megszűnése esetén járó e kártérítés folyósítása független az e szerződések alkalmazásának jogszerű vagy visszaélészerű jellegével kapcsolatos bármilyen megfontolástól”.
- 36 A fent említettek szerint a spanyol jogban a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalói státusz megszerzése – és az ebből következő, szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítés elismerése – a közszféra ideiglenes foglalkoztatással való visszaéléseire adott válasz. Ez a következménye a határozott idejű munkaszerződések közigazgatási szerv általi jogellenes vagy visszaélészerű alkalmazásának, ami éppen az ideiglenes foglalkoztatás jogszerűtlen vagy visszaélészerű alkalmazásából ered.
- 37 Lehetséges, hogy a közjogi jogalany által kötött határozott idejű munkaszerződés jogszerű, amennyiben semmilyen szempontból nem szabálytalan, és az álláshely betöltésére irányuló eljárás nem haladja meg a maximális hároméves időtartamot. Ebben az esetben a munkaviszony határozott idejű, anélkül, hogy határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá alakulna át. A határozott idejű szerződés a megállapodásban szereplő időtartam lejártával szűnik meg, anélkül, hogy

megnyílna a szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítésre való jogosultság.

- 38 E tekintetben a Bíróság a 2018. június 5-i *Montero Mateos* ítéletében (C-677/16, EU:C:2018:393) megerősítette, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja összhangban van a keretmegállapodással, és megállapította, hogy „a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem írja elő végkielégítés folyósítását az alapeljáráásban szereplőhöz hasonló, helyettesítés céljából létrejött olyan határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazott munkavállalók számára az e szerződésekben megállapított idő lejártakor, amelyeket egy álláshely ideiglenes, az ezen álláshely végleges betöltésére irányuló kiválasztási vagy előléptetési eljárás időtartamára történő betöltése céljából kötöttek, míg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat végkielégítés illeti meg a munkaszerződésük objektív okból történő megszüntetése esetén”.
- 39 Ezért a jogszerűen megkötött határozott idejű szerződés megszűnése nem vonja maga után a szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítés folyósítását. Ez csak akkor jár, ha a határozott idejű szerződés jogellenes vagy visszaélészerű, ezért az említett kártérítés semmiképpen sem független a szerződés jogszerűségének vagy visszaélészerűségének mérlegelésétől. Épp ellenkezőleg, ez a kártérítés csak akkor folyósítható, ha a határozott idejű szerződés alkalmazása jogellenes vagy a hároméves időszakon túli megújítása miatt visszaélészerű.
- 40 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság megállapította, a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára kötelezettségként a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé való átalakítását. Az e szakaszból következő, a tagállamokra vonatkozó követelmény az, hogy rendelkezniük kell valamely más hatékony intézkedéssel az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására és adott esetben szankcionálására (2020. március 19-i *Sanchez Ruiz és társai* ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 97. pont).
- 41 Következésképpen az 5. szakaszból jogilag nem következik, hogy a munkavállalók közigazgatási szervek és közjogi jogalanyok általi jogszerűtlen ideiglenes foglalkoztatása a munkaviszony határozatlan idejűnek való elismerését vonja maga után, amikor a nemzeti jogszabályok megfelelő intézkedéseket írnak elő az egymást követő, határozott időre létrejött szerződések visszaélészerű alkalmazásának szankcionálására.
- 42 Ezért azt kell megvizsgálni, hogy a spanyol jog – az ítélkezési gyakorlat értelmezése alapján – kínál-e olyan megoldásokat, amelyek lehetővé teszik a keretmegállapodás 5. szakaszából eredő kötelezettségek teljesítésének összeegyeztetését a nemzeti jog azon szabályaival, amelyek megakadályozzák a közszférában a határozatlan idejű státusz elismerését azon munkavállalók

esetében, akik nem teljesítették sikeresen az e célból szervezett kiválasztási eljárást.

- 43 Itt merülnek fel a C-59/22. sz. ítélet helyes értelmezésével kapcsolatban már korábban felvetett kétségek, amennyiben az említett ítélet tagadni látszik azt, hogy a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá való minősítése – az ítélkezési gyakorlat által e státuszának tulajdonított jogkövetkezményekkel együtt – megfelelő intézkedés lenne a keretmegállapodás 5. szakaszának való megfeleléshez.
- 44 A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) nem osztja az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróságnak a hivatkozott ítélet 94. pontjában említett álláspontját, amely szerint a spanyol jog a határozatlan időre létrejött, nem állandó munkaszerződések kategóriájára vonatkozóan nem rendelkezik az ilyen szerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására irányuló intézkedésekről.
- 45 A fentieknek megfelelően a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyal való minősítése a határozott idejű szerződések jogellenes vagy visszaélészerű alkalmazásából eredő jogkövetkezmény. Az ilyen jogellenes alkalmazás esetén a munkavállalók számára garanciát jelent, míg a munkáltató közigazgatási szerv számára szankcióként szolgál, és ezért egyenértékű és megfelelő jogi intézkedésnek tekinthető a határozott idejű szerződések közigazgatási szerv általi visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására.
- 46 Ebben az összefüggésben, ha a munkaviszony határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyá való minősítése az ideiglenes foglalkoztatás jogszerűtlen vagy visszaélészerű alkalmazásának következménye, és a szolgálati évenként húsznapos munkabérnek megfelelő összegű kártérítés folyósítását vonja maga után, akkor ez a keretmegállapodás 5. szakaszában foglaltakkal valóban egyenértékű jogi intézkedés lehet.

*A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti kártérítés lehetséges alkalmazása*

- 47 Abban az esetben, ha a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a szolgálati évenként húsznapos, legfeljebb 12 havi munkabérnek megfelelő összegben maximált kártérítés nem megfelelő intézkedés az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából eredő visszaéléseknek a keretmegállapodás 5. szakaszával összhangban történő megelőzésére és adott esetben szankcionálására, másodlagosan felmerül a kérdés, hogy megfelelő és visszatartó erejű intézkedés lenne-e e célból a spanyol jog által a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók munkaviszonyának jogellenes megszüntetésére a mindenkor hatályos, legmagasabb összegű törvényi (jelenleg szolgálati évenként harminc napos, legfeljebb huszonnégy havi munkabérnek megfelelő összegben maximált) kártérítés megfizetésének előírása, amelynek következtében a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók jogi helyzete teljes

mértékben egyenértékűvé válna a közszféra határozatlan időre alkalmazott munkavállalóiéval.

*A közszolgálat stabilizálására és állandósítására vonatkozó szabályok. A közszolgálatba való bejutás kiválasztási eljárásainak lebonyolítása*

- 48 A C-59/22. sz. ítélet e tekintetben is tartalmaz olyan megállapításokat, amelyek kétséget ébresztenek ezen ítélet alkalmazási körét illetően, és amelyek szerint a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ideiglenes munkavállalók – köztük a határozatlan időre alkalmazott, határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók – által betöltött álláshelyek betöltése céljából pályázati felhívás útján ideiglenes állások állandósítására irányuló eljárások megszervezését írja elő, ha ez független az e határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazására vonatkozó minden megfontolástól.
- 49 Amint arra a Bíróság az említett ítélet 117. pontjában emlékeztet, a Bíróság pontosította, hogy bár a kiválasztási eljárások lebonyolítása alkalmas biztosít a visszaélészerűen foglalkoztatott munkavállalók számára arra, hogy törekedjenek a munkahelyük stabilitásának elérésére, ez nem mentesítheti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy megfelelő intézkedést írjanak elő az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megfelelő szankcionálása érdekében, mivel – amint az ugyanebben a pontban szerepel – az ilyen eljárások, amelyek végeredménye ráadásul bizonytalan is, általában olyan pályázók előtt is nyitva állnak, akikkel szemben nem került sor ilyen visszaélésre.
- 50 Ez alapján a Bíróság a 118. pontban arra a következtetésre jutott, hogy „[e]nnél fogva, mivel az ilyen eljárások lebonyolítása független a határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazására vonatkozó minden megfontolástól, nem alkalmas arra, hogy megfelelően szankcionálja az ilyen munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazását, és megszüntesse az uniós jog megsértéséből eredő következményeket. Ez tehát látszólag nem teszi lehetővé a keretmegállapodás 5. szakaszával elérni kívánt célkitűzés megvalósítását”.
- 51 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint azonban tény, hogy a spanyol jogban kifejezetten a keretmegállapodás 5. szakaszának e tekintetben való megfelelésre irányuló konkrét jogalkotási intézkedéseket fogadtak el, amelyek pontosan azt hivatottak biztosítani, hogy az ilyen eljárások lefolytatása semmiképpen sem legyen független a határozott idejű szerződések alkalmazása visszaélészerű jellegének mérlegelésétől.
- 52 A 2021. december 28-i Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (a közszférában történő ideiglenes foglalkoztatás csökkentésére irányuló sürgős intézkedésekről szóló 20/2021. sz. törvény) kifejti, hogy Spanyolországban a közszférában az ideiglenes foglalkoztatás mértéke megközelítette a harminc százalékot; elismeri, hogy az erre

vonatkozó egymást követő szabályozásoknak nem sikerült csökkenteniük ezt az arányt; és megállapítja a kiválasztási eljárások rendszeres lebonyolításának a hiányát. Kifejezetten megemlíti továbbá a keretmegállapodás 5. szakaszát és a Bíróság ítélkezési gyakorlatát, amikor kimondja, hogy az ebből fakadó kötelezettség alapján – az ideiglenes foglalkoztatással való visszaélések és csalások megelőzésére és szankcionálására irányuló hatékony intézkedések elfogadásával – hatékony és visszatartó erejű intézkedéseket kell bevezetni az ideiglenes foglalkoztatással való visszaélések megakadályozására és adott esetben egyértelmű szankcionálására.

- 53 Mindezekon túlmenően az említett törvény bevezet az Estatuto Básico del Empleado Público-ba (a közszolgálati alkalmazottak jogállásáról szóló törvény) egy új rendelkezést, amely a korábban idézett és bevezetett intézkedések be nem tartása esetére felelősségi rendszert ír elő. Megerősíti ezáltal e szabályozási reform tartalmát, mivel a jogszerűtlen cselekmények az egyes közigazgatási szervekre nézve irányadó szabályozásokkal összhangban lévő, megfelelő felelősségre vonási rendszert eredményeznek, ami arányos, hatékony és visszatartó erejű mechanizmust jelent a közigazgatási szervek szolgálatában álló alkalmazottak ideiglenes foglalkoztatása során megvalósuló visszaéléseknek a – keretmegállapodás 5. szakaszával összhangban történő – megakadályozására vonatkozó kötelezettség betartása tekintetében.
- 54 A fent említett törvény rendelkezik az ideiglenesen betöltött közszolgálati álláshelyek állandóvá alakításáról, az ehhez kapcsolódó kiválasztási rendszer pedig a képezéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsga, míg a teljes pontszám negyven százalékát a képezéseken alapuló kiválasztás azon szakaszára ítélik oda, amelynek során a releváns testület, osztály, kategória vagy besorolás során szerzett tapasztalatot nagyobb részben veszik figyelembe, azzal, hogy a vizsgákon alapuló kiválasztási szakasz nem lehet kizáró jellegű a kollektív tárgyalás keretében.
- 55 Szabályozza továbbá a képezésen alapuló versenyvizsga formájában közzétett, kivételes pályázati felhívást azon álláshelyekre, amelyek megfelelnek a 2. cikk (1) bekezdésében foglalt követelményeknek, és amelyek 2016. január 1-je előtt megszakítás nélkül, határozott időre voltak betöltve. Ezek az egyszeri kiválasztási eljárások az általános állami közigazgatásnak, az autonóm közösségeknek és a helyi önkormányzatoknak minden illetékességi területén tárgyalás tárgyát képezhetik. Az említett új eljárások elhúzódásának elkerülése érdekében az ezen stabilizációs folyamatokhoz kapcsolódó állásajánlatokat 2022. június 1-je előtt jóvá kell hagyni és közzé kell tenni a vonatkozó hivatalos újságokban, a vonatkozó felhívásokat pedig 2022. december 31. előtt közzé kell tenni, míg az eljárásokat 2024. december 31-ig le kell folytatni.
- 56 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint e jogi intézkedésekből az következik, hogy a többek között a határozott idejű szerződések keretében visszaélészerűen felvett közalkalmazottakat érintő kiválasztási eljárások lefolytatása nem függetleníthető az említett felvétel visszaélészerű jellegének

bizonyos mérlegelésétől, hanem – éppen ellenkezőleg – elválaszthatatlanul kapcsolódik ehhez a helyzethez, a célja pedig e helyzetnek az ilyen közszolgálati jogviszonyok rendezése révén történő megszüntetése.

- 57 Igaz ugyan, hogy ezek az eljárások azon jelöltek számára nyitottak, akik nem váltak ilyen visszaélések áldozatává, nem mellékes azonban, hogy a jogalkotó által alkalmazott képletben az álláshely megszerzése kapcsán meghatározó értéket képvisel a korábbi tapasztalat és az az időtartam, amelyet ezek a munkavállalók az ideiglenes foglalkoztatásuk során e feladatok ellátásával töltöttek, ami megfelelően kompenzálja az ezen időszakok alatt általuk elszenvedett helyzetet azáltal, hogy nagymértékben – igen kedvező feltételek mellett – megkönnyíti számukra az álláshely végleges betöltését.
- 58 Nem szabad továbbá elfelejteni, hogy ezeket a munkavállalókat anélkül foglalkoztatták, hogy a határozatlan idejű közszolgálati munkaviszonyba lépéshez a nyilvánosság, egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveinek megfelelő bármilyen kiválasztási eljárást sikeresen teljesíteniük kellett volna. Nem kellett versenyezniük a saját országuk és más tagállamok állampolgárainak többségével sem, akiket megfosztottak a közszolgálatba való bejutás lehetőségétől, mivel ezen álláshelyeket olyanoknak ítélték oda, akik a munkáltató szerv e megszerületlen eljárásának kedvezményezettjei lettek.
- 59 Azt is ugyanígy figyelembe kell venni, hogy a fent említett jogszabály a közigazgatási szervek felelősségét is előírja. E szabályozás lehetővé teszi, hogy akár bírósági úton is követelni lehessen e jogi kötelezettségek időben történő teljesítését, az álláshely betöltésére irányuló pályázati felhívás munkáltató általi meghirdetését, valamint más típusú – köztük a vagyoni – felelősség aktiválását.
- 60 Röviden, a szóban forgó kiválasztási eljárásokra vonatkozó jogi szabályozás megfelel a keretmegállapodás 5. szakaszának, amennyiben a kiválasztási eljárások lebonyolításakor figyelembe vették a határozott idejű szerződések alkalmazásának visszaélésszerű jellegét, és amennyiben a visszaélésszerűen foglalkoztatott munkavállalók helyzetére kíván választ adni, amelynek keretében a megfelelő egyensúly megteremtését célozza jogaik helyreállítása és a többi állampolgár azon jogos törekvése között, hogy az egyenlőség, az érdemeken és képességeken alapuló értékelés elveivel összhangban, valamint a szabad mozgás tiszteletben tartásával juthassanak be a közszférába.
- 61 A fentiekhez még egy utolsó szempontot kell hozzáfűzni. A határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállaló státuszával rendelkező valamennyi alkalmazott határozatlan időre alkalmazottkénti minősítése a közigazgatási szervek kiválasztási eljárások megszervezésének kötelezettsége alóli mentesítéséhez vezetne, és megtagadná a többi állampolgártól az ezen eljárásokban való részvételi jogot, mivel a határozatlan időre alkalmazott, nem állandó munkavállalók által betöltött álláshelyek állandósítása szükségtelenné tenné a betöltetlen álláshelyek betöltésére irányuló eljárás meghirdetését, ami



tagadhatatlanul hátrányt jelentene az ilyen álláshelyekre esetlegesen és jogszerűen pályázókra nézve.

MUNKADOKUMENTUM