

**C-282/19. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. április 3.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Tribunale di Napoli (Olaszország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. február 13.

**Felperesek:**

YT és társai

**Alperesek:**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania**Beavatkozó fél:**

Federazione GILDA-UNAMS

**Az alapeljárás tárgya**

A Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) (nápolyi bíróság [III. munkaügyi tanács], Olaszország) előtt indított kereset, amely a felperesek Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricercaval (közoktatási, felsőoktatási és kutatási minisztérium, Olaszország) kötött határozott idejű szerződéseinek határozatlan idejű szerződéssé történő átalakítására, másodlagosan pedig kártérítésre irányul.

**Az előzetes döntéshozatalra utalás tárgya és jogalapja**

Más oktatókhoz képest a katolikus hitoktatókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmódot illetően az 1999/70/EK irányelv végrehajtását szolgáló olasz

szabályozásnak az említett irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakaszával, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkével és a 2000/78/EK irányelvvel való összeegyeztethetősége.

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

- 1) A Nizzai Charta 21. cikke és a 2000/78/EK irányelv értelmében vett, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a kizárólag a felperesekhez hasonló katolikus hitoktatók eltérő kezelése, illetve az, hogy a munkavállaló által már megszerzett alkalmasság visszavonható, olyan oknak minősül-e, amely megfelelően igazolja, hogy miért kizárólag a felperesekhez hasonló katolikus hitoktatókkal szemben alkalmaznak eltérő bánásmódot akként, hogy őket nem illeti meg 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, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszában előírt egyetlen korlátozó intézkedés sem?
- 2) A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja, valamint a Nizzai Charta értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés (1. cikk) fennállásának feltételezése esetén milyen eszközöket alkalmazhat az eljáró bíróság az említett hátrányos megkülönböztetés következményeinek megszüntetése érdekében, tekintettel arra, hogy a katolikus hitoktatóktól eltérő összes oktatóra vonatkozott a l. 107/15 (107/15. sz. törvény) szerinti rendkívüli munkaerő-felvételi terv, amely révén kinevezést és abból következően határozatlan idejű munkaszerződést kaptak, tehát az eljáró bíróságnak az alperes közigazgatási szervvel fennálló, határozatlan idejű munkaviszonyt kell-e létrehoznia?
- 3) Úgy kell-e értelmezni az 1990/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakaszát, hogy azzal ellentétes a szóban forgó szabályozáshoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely révén nem alkalmazhatók az oktatási ágazatra, különös tekintettel a katolikus hitoktatókra a munkaviszonyokat szabályozó olyan jogi előírások, amelyek célja, hogy a határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakulásával szankcionálják az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések visszaélészerű alkalmazását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időpontot követően is fennáll, így határozatlan ideig tesz lehetővé az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazását; közelebbről a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív oknak minősülhet-e a megyéspüspökkel való egyetértés szükségessége, vagy éppen ellenkezőleg, az az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke értelmében tiltott megkülönböztetésnek minősül-e?
- 4) A harmadik kérdésre adandó igenlő válasz esetén, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke, az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás

4. szakasza és/vagy a 2000/78/EK irányelv 1. cikke lehetővé teszi-e az olyan előírások alkalmazásának mellőzését, amelyek megakadályozzák valamely határozott idejű szerződésnek határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakítását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időpontot követően is fennáll?

### **A hivatkozott uniós 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); különösen az ezen irányelvben szereplő keretmegállapodás 4. és 5. szakasza.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 21. cikke.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.; a továbbiakban: 2000/78 irányelv); különösen ezen irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja.

### **A hivatkozott nemzeti rendelkezések**

Decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 2001. szeptember 6-i 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 368/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet); különösen az 5. cikk 4-bis. bekezdése, amelynek értelmében „[...] amennyiben az egymást követően azonos feladatkörök ellátására kötött határozott időre szóló szerződések alapján az ugyanazon foglalkoztatott és munkáltató közötti munkaviszony időtartama összességében – meghosszabbításokkal és megújításokkal együtt – meghaladja a 36 hónapot, a munkaviszony a szerződések között eltelt időtől függetlenül határozatlan időre kötöttnek tekintendő a 2. bekezdés értelmében. [...]”, és a 10. cikk 4-bis. bekezdése, amely a felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, különösen a felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke 4-bis. bekezdésének hatálya alól kizárja azokat a határozott időre szóló szerződéseket, amelyeket az oktatószemélyzet helyettesítésére kötnek, tekintettel arra, hogy az oktatási szolgáltatás folyamatosságát biztosítani kell.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro (a munkaszerződések módszeres szabályozásáról szóló, 2015. június 15-i 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 81/15. sz.

felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet); különösen a 19. cikk és a 29. cikk 2. bekezdése, amelynek tartalma lényegében megegyezik a 368/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikkének 4-bis. bekezdésével és 10. cikkének 4-bis. bekezdésével.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 165/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet); különösen a 36. cikk, amelynek értelmében a közigazgatási szervek rendszerint kizárólag határozatlan időre szóló munkaszerződéssel végzik az alkalmazásba vételt, de a kizárólag ideiglenes vagy rendkívüli szükségletek kielégítése céljából alkalmazhatják a jogszabályban előírt rugalmas felvételi és foglalkoztatási formákat. A 36. cikk 5. bekezdése értelmében „[a] munkavállalók felvételére és foglalkoztatására vonatkozó, kötelezően alkalmazandó rendelkezések közigazgatási szervek általi megsértése semmilyen esetben sem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését az adott közigazgatási szervvel, e szervek felelőssége és a velük szemben kiszabható szankciók sérelme nélkül. Az érintett munkavállaló jogosult a kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket sértő munkavégzésből eredő kár megtérítésére. [...]”.

Decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 - Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (az oktatásügyben, továbbá a valamennyi iskolatípus és minden iskolai szint vonatkozásában alkalmazandó törvényi rendelkezések egységes szövegének jóváhagyásáról szóló, 1994. április 16-i 297. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet); közelebbről a „Katolikus hitoktatás” címet viselő 309. cikk, amely értelmében a katolikus hitoktatást az egyetemnek nem minősülő valamennyi állami iskolatípusban és minden iskolai szinten az Olasz Köztársaság és a Szentszék megállapodása és az ahhoz kapcsolódó kiegészítő jegyzőkönyv szabályozza, valamint a hitoktatás céljából az „intézmény igazgatója a megyéspüspökkel egyetértésben éves megbízásokat ad”.

C.C.N.L. (Contratto collettivo nazionale di lavoro) Scuola del 27 novembre 2007 (az oktatási ágazatra vonatkozó, 2007. november 27-i nemzeti kollektív szerződés; a továbbiakban: C.C.N.L.). A C.C.N.L. 40. cikke szerint „[a] katolikus hitoktatókat a 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikkében foglalt szabályozás alapján olyan éves megbízási szerződés keretében alkalmazzák, amely akkor tekinthető meghosszabbítottnak, ha a hatályos jogszabályi rendelkezésekben előírt feltételek és követelmények továbbra is teljesülnek”.

Legge del 18 luglio 2003, n. 186 - Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (az intézmények és valamennyi iskolatípus, valamint iskolai szint katolikus hitoktatói

jogállásának szabályozásáról szóló, 2003. július 18-i 186. sz. törvény; a továbbiakban: 186/03. sz. törvény); különösen a 3. cikk, amelynek értelmében a katolikus hitoktatók munkaviszonyának átalakítására akkoriban kiírt versenyvizsgán részt vevő pályázók alkalmasságát az illetékes megyéspüspöknek kellett elismernie, és a versenyvizsga nyerteseinek határozatlan idejű szerződéssel történő felvételéről a megyéspüspökkel egyetértésben a tartományi vezető rendelkezett. A 3. cikk 9. bekezdése kifejezetten akként rendelkezik, hogy az alkalmasságnak a megyéspüspök általi visszavonása a munkaviszony megszüntetésére ad okot.

Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche, firmata il 14 dicembre 1985 (a katolikus hit állami iskolákban történő oktatása céljából az olasz oktatásügyi hatóság és a Püspöki Konferencia által 1985. december 14-én aláírt megállapodás); különösen a 2. cikk 5. bekezdése, amelynek értelmében „[a] katolikus hitoktatást a megyéspüspök által elismert és vissza nem vont alkalmassággal rendelkező oktatók végzik, akiket a megyéspüspökkel egyetértésben az állami szabályozás alapján az illetékes oktatásügyi hatóságok neveznek ki. [...]”.

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

- 1 A felperesek, YT és társai az alperes minisztérium által határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott katolikus hitoktatók. Közelebbről, a felperesek és az alperes között fennálló munkaviszonyok olyan éves megbízások, amelyeket az oktatási ágazatra vonatkozó 2007. november 29-i C.C.N.L. 40. cikkének 5. bekezdése értelmében automatikusan meghosszabbítanak. A felperesek alkalmasságát a megyéspüspök elismerte és nem vont vissza.
- 2 A felpereseket egyházmegyékre bontott tartományi rangsorok alapján, a megyéspüspök javaslatára az oktatásügyi hatóság által kiállított kinevezési okirat alapján alkalmazták. A szóban forgó összes határozott idejű szerződés teljes összesített időtartama meghaladja a 36 hónapot, egyes esetekben pedig a 20 évet.
- 3 A felperesek 2015. július 31-én keresetet terjesztettek a Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) (nápolyi bíróság [III. munkaügyi tanács]) elé, amelyben kérték a határozott idejű szerződéseik határozatlan idejű szerződéseké történő átalakítását, másodlagosan pedig kártérítést követeltek. A perbe az oktatási ágazatra vonatkozó 2007. november 29-i C.C.N.L-t aláíró szakszervezet, a Federazione GILDA-UNAMS is beavatkozott.
- 4 Az alperes minisztérium a kereset elfogadhatatlanságára és megalapozatlanságára hivatkozott.

**Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása**

- 5 Az 1999/70 irányelvet a 368/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet ültette át az olasz jogba; e felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke 4-bis. bekezdésének az alapeljárás tényállása idején hatályos változata különösen a határozott időre szóló munkaviszony határozatlan időre szóló munkaviszonnyá történő átalakítását írja elő arra az esetre, ha a munkaviszony időtartama azonos munkáltató és azonos munkavállaló között létrejött, egymást követő, határozott idejű szerződések révén összességében meghaladta a 36 hónapot. A fent említett rendelkezést a későbbi decreto legislativo n. 81/15 (81/15. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 19. cikke lényegében átveszi.
- 6 A közalkalmazottakra mindazonáltal nem alkalmazandók az előző pontban említett rendelkezések, konkrétan a határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítással kapcsolatos rendelkezés. Ez utóbbiak vonatkozásában a 165/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikke közelebbről akként rendelkezik, hogy a közjogi szervek kizárólag az ideiglenes vagy rendkívüli szükségletek kielégítése céljából alkalmazhatnak munkavállalókat határozott idejű szerződéssel, és hogy a szóban forgó kötelezően alkalmazandó rendelkezések megsértése egyébként sem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését; ilyen esetben a munkavállaló kártérítésre jogosult. A közigazgatási szervvel szemben ezért kizárólag a munkavállalót érő kár megtérítésének szankciója alkalmazható.
- 7 Nem tartoznak azonban a 165/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet hatálya alá azok a határozott időre szóló szerződések, amelyeket – a szóban forgó felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet decreto-legge del 13 maggio 2011, n. 70 (a 2011. május 13-i 70. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet) által beiktatott 10. cikkének 4-bis. bekezdése szerint – az oktatási ágazatban az oktató, illetve az adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzet helyettesítésére kötnek; ezt a kivételt a 81/15. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikkének 2. bekezdése is megerősítette.
- 8 A határozott idejű szerződések megismétlésével kapcsolatban a nemzeti jog által előírt akadályok és szankciók tehát nem vonatkoznak az oktatási ágazatra.
- 9 A kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy a felperesekhez hasonló katolikus hitoktatók munkaviszonyai teljes mértékben átmeneti jellegűek és nem részesülnek védelemben. A 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikke ugyanis akként rendelkezik, hogy a katolikus hitoktatás céljából az intézmény igazgatója a megyéspüspökkel egyetértésben éves megbízásokat ad az Olasz Köztársaság és a Szentszék megállapodásában, valamint a katolikus hit állami iskolákban történő oktatása céljából az olasz oktatásügyi hatóság és a Püspöki Konferencia által kötött megállapodásokban foglalt rendelkezések szerint. A szóban forgó megállapodások szerint a katolikus hitoktatást a megyéspüspök által elismert és vissza nem vont alkalmassággal

rendelkező oktatók végzik, akiket ez utóbbival egyetértésben az illetékes oktatásügyi hatóságok neveznek ki.

- 10 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy az egyetlen valaha megvalósított nyilvános versenyvizsga révén alkalmazott katolikus hitoktatók esetében az alkalmasság illetékes megyéspüspök általi visszavonása a katolikus hitoktatásról szóló 186/03. sz. törvény 3. cikkének 9. bekezdése értelmében a munkaviszony megszüntetési okának minősül.
- 11 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra is, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezését illetően az Európai Unió Bíróságának a Sciotto ítéletből (C-331/17 ügy) eredő ítélkezési gyakorlatával ellentétes a Corte costituzionale italiana (alkotmánybíróság, Olaszország) 248/18. sz. ítéletben tett megállapítása, amely szerint „az egységes uniós és nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint az állami szektor egészét illetően nem erősíthető meg az, hogy a határozott ideig tartó jogviszonyt ne lehetne átalakítani határozatlan idejű jogviszonnyá”. Ebből az következne, hogy a nemzeti bíróság a közigazgatás különböző szektoraiban soha, még a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának értelmében vett korlátozó intézkedés hiányában sem létesíthet határozatlan ideig tartó munkaviszonyt.
- 12 A kérdést előterjesztő bíróságnak ezért kételyei vannak azzal kapcsolatban, hogy a többi oktatóhoz képest a katolikus hitoktatók eltérő kezelését illetően az 1999/70 irányelv végrehajtását szolgáló olasz szabályozás összeegyeztethető-e az ugyanezen irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakaszával, valamint a Charta 21. cikkével és a 2000/78 irányelvvel.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal céljából feltett első kérdéssel arra kíván választ kapni, hogy a katolikus hitoktatókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmód a Charta 21. cikke és a 2000/78 irányelv értelmében vett, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, illetve az, hogy a munkavállaló által már megszerzett alkalmasság visszavonható, olyan oknak minősül-e, amely megfelelően indokolja az ilyen eltérő bánásmódot.
- 14 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal céljából feltett második kérdéssel – amely az első kérdésben megjelölt rendelkezések értelmében vett megkülönböztetés Bíróság általi megállapításától függ – arra kíván választ kapni, hogy milyen eszközöket alkalmazhat az említett hátrányos megkülönböztetés következményeinek megszüntetése érdekében, és hogy az alperes közigazgatási szervvel fennálló, határozatlan idejű munkaviszonyt kell-e létrehoznia tekintettel arra, hogy a katolikus hitoktatóktól eltérő összes oktató kinevezést kapott, vagyis a közigazgatási szerv állandó jelleggel alkalmazta őket a 2015. július 13-i 107. sz. törvény szerinti rendkívüli munkaerő-felvételi terv révén.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal céljából feltett harmadik kérdéssel arra kíván választ kapni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával

ellentétes-e, hogy az oktatási ágazatban, különösen pedig a katolikus hitoktatók vonatkozásában nem léteznek az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzését szolgáló intézkedések, és hogy a megyéspüspökökkel való egyetértés szükségessége a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív oknak minősülhet-e.

- 16 Végezetül a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal céljából feltett negyedik kérdéssel arra kíván választ kapni, hogy – amennyiben a Bíróság a keretmegállapodás 5. szakaszának megszegését kénytelen megállapítani – a Charta 21. cikke, a keretmegállapodás 4. szakasza és a 2000/78 irányelv 1. cikke alapján mellőzhető-e az olyan nemzeti előírások alkalmazása, amelyek megakadályozzák valamely határozott idejű szerződésnek határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakítását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időtartamot követően is fennáll.