

C-326/19. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. április 23.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Olaszország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2018. november 28.

Felperes:

EB

Alperesek:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

Università degli Studi Roma Tre

Az alapeljárás tárgya

Kereset, amelynek tárgya a 2017. november 21-i „A» típusú határozott időre szóló kutatói szerződés d.lgs. n. 75 del 2017 (a 2017. évi 75. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 20. cikkének 8. bekezdése szerinti meghosszabbítására irányuló kérelemre adott válasz” tárgyban született értesítés és a Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (az egyszerűsítésért és a közigazgatásért felelős miniszter, Olaszország) által elfogadott 3/2017. sz. körlevél megsemmisítése, valamint annak megállapítása, hogy a felperes jogosult arra, hogy kutatóként határozatlan időre foglalkoztassák, vagy hogy óraadó tanárként történő tartós foglalkoztatás céljából alávessék a legge n. 240 del 2010 (2010. évi 240. sz. törvény) 24. cikkének 5. bekezdése szerinti értékelésnek.

Az előzetes döntéshozatalra utalás tárgya és jogalapja

A decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 (2015. június 15-i 81. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 29. cikke (2) bekezdése d) pontjának és 29. cikke 4. bekezdésének, a decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 (2001. március 30-i 165. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 36. cikke 2. és 5. bekezdésének, valamint a legge del 30 dicembre 2010, n. 240 (2010. december 30-i 240. sz. törvény) 24. cikke 1. és 3. bekezdésének az 1999/70/EK irányelvben szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszával való összeegyeztethetősége.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszával, ha valamely, a 2015. június 15-i 81. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontjához és 29. cikke 4. bekezdéséhez, valamint a 2001. március 30-i 165. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének 2. és 5. bekezdéséhez hasonló nemzeti szabályozás kizárja, hogy a 2010. évi 240. sz. törvény 24. cikke 3. bekezdésének a) pontja értelmében három évre szóló, két évre meghosszabbítható, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott egyetemi kutatók e szerződés megszűnését követően határozatlan ideig tartó jogviszonyt létesítsenek?

2) Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszával, ha valamely, a 2015. június 15-i 81. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontjához és 29. cikke 4. bekezdéséhez, valamint a 2001. március 30-i 165. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének 2. és 5. bekezdésében foglalthoz hasonló nemzeti szabályozást az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmaznak, hogy a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó rugalmas munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közjog alapján alkalmazott személyzet számára, mivel a nemzeti jogrendben (a fent említett nemzeti rendelkezések révén) nem

létezik egyéb hatékony eszköz az e munkavállalókkal szembeni visszaélések szankcionálására?

3) Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszával a 2010. december 30-i 240. sz. törvény 24. cikkének 1. és 3. bekezdésében foglalthoz hasonló, olyan [...] nemzeti szabályozás, amely a kutatók és az Egyetem közötti határozott időre szóló szerződések megkötéséről és összesen öt évre (három éven felül adott esetben két évvel) történő meghosszabbításáról úgy rendelkezik, hogy a szerződéskötésnek „A kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és a hallgatói szolgáltatási tevékenység végzésre irányuló program céljára rendelkezésre álló erőforrások keretében” kell megtörténnie, és a meghosszabbításhoz „a végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelése” szükséges, azonban nem határoz meg tárgyilagos és átlátható kritériumokat annak vizsgálatára, hogy a szóban forgó szerződések megkötése és megújítása hatékonyan elégít-e ki valamely tényleges szükségletet, ha e szerződések alkalmasak a követett cél megvalósítására és annak megvalósítása céljából szükségesek, vagyis e szabályozás annak a konkrét kockázatával jár, hogy az ilyen szerződéstípust visszaélésszerűen alkalmazzák, következésképpen nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével?

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 (a továbbiakban: 1999/70 irányelv); különösen az abban foglalt keretmegállapodás 5. szakasza.

A Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről szóló, 2005. március 11-i bizottsági ajánlás (2005/251/EK).

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

Legge del 30 dicembre 2010, n. 240, „Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario” (az egyetemek megszervezésére, az egyetemi oktatókra és a felvételre, valamint a kormánynak az egyetemi rendszer minőségének és hatékonyságának növelése céljából adott felhatalmazásra vonatkozó szabályokról szóló, 2010. december 30-i 240. sz. törvény; a továbbiakban: 240/2010 törvény). Közelebről a „Határozott időre foglalkoztatott kutatók” címet viselő 24. cikk első két bekezdése akként

rendelkezik, hogy az egyetemek kutatási és oktatási tevékenység végzése céljából határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek az általuk szabállyal szabályozott nyilvános kiválasztási eljárások keretében kiválasztott pályázókkal; az eljárásokat közzé kell tenni a *Gazzetta Ufficiale*-ben (hivatalos lap) és az Egyetem, a minisztérium és az Európai Unió honlapján, és az azokban való részvétel doktori fokozathoz vagy ezzel egyenértékű fokozathoz kötött. Ezenfelül a kiválasztást a pályázók fokozatok, önéletrajz és tudományos teljesítmény alapján történő előzetes értékelésének kell megelőznie. E cikk 3. bekezdése értelmében a szóban forgó szerződések lehetnek „a) három évre szóló, a végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező előzetes értékelését követően egyetlen alkalommal, csak két évre meghosszabbítható szerződések” („A” típusú kutatói szerződés) vagy „b) olyan, három évre szóló szerződések, amelyek az a) pontban meghatározott szerződéseket kötő pályázók részére”, vagy „az első vagy második kategóriába tartozó egyetemi tanár funkcióinak ellátására nemzeti szinten habilitált” pályázók, valamint más típusú pályázók részére vannak fenntartva („B” típusú kutatói szerződés). Az egyetem a habilitált „B” típusú kutatói szerződéssel rendelkező személyeket a szóban forgó szerződés harmadik évében aláveti az óraadó tanárként történő tartós alkalmazás céljából szükséges értékelésnek, és kedvező értékelés esetén a szerződés lejártát követően óraadó tanárokként alkalmazza e személyeket.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, „Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...)” (a[z] [...] 2001. március 30-i 165. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet módosításairól és kiegészítéseiről szóló, 2017. május 25-i 75. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; továbbiakban: 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet). Közelebbről a „A foglalkoztatási bizonytalanságnak a közigazgatási szerveknél történő leküzdése” címet viselő 20. cikk 1. bekezdése akként rendelkezik, hogy a közigazgatási szervek a foglalkoztatási bizonytalanság leküzdése és a határozott időre szóló szerződések alkalmazásának visszaszorítása céljából a 2018 és 2020 közötti hároméves időszakban határozatlan időre alkalmazhatnak olyan személyeket, „a) akik a legge n. 124 del 2015 (2015. évi 124. sz. törvény) hatálybalépésének napját követően a[z] [...] felvételt végző közigazgatási szervnél határozott időre szóló szerződéssel látanak el szolgálatot; b) akiket a végzett tevékenységekkel összefüggésben határozott időre vettek fel akár a felvételt végző közigazgatási szervtől eltérő közigazgatási szervnél lefolytatott pályázati eljárások keretében; c) akik az elmúlt nyolc évben, 2017. december 31-ig a felvételt végző, az a) pontban meghatározott közigazgatási szerv alkalmazásában – akár nem folyamatosan is – legalább három évet töltöttek el szolgálatban”. Ezenfelül e cikk 2. bekezdése értelmében a közigazgatási szervek az említett hároméves időszakban meghatározott feltételek mellett pályázati eljárásokat indíthatnak, amelyekben kizárólag olyan személyek vehetnek részt, akik „a) a 2015. évi 124. sz. törvény hatálybalépésének napját követően rugalmas munkaszerződéssel rendelkeznek a pályázatot kiíró közigazgatási szervnél; b) akik az elmúlt nyolc évben, 2017. december 31-ig a pályázatot kiíró, az a) pontban meghatározott közigazgatási szerv alkalmazásában – akár nem folyamatosan is – szerződés alapján legalább három évet töltöttek el”. A közigazgatási szervek a

szóban forgó cikk 8. bekezdése értelmében a fenti 1. és 2. bekezdésben leírt eljárásokban részt vevő személyekkel fennálló rugalmas munkaviszonyt meghosszabbíthatják az eljárások végéig. Végül a 20. cikk 9. bekezdése akként rendelkezik, hogy ez utóbbi „nem alkalmazandó az állami oktatási és nevelési intézmények tanárainak, oktatási személyzetének, valamint adminisztratív, műszaki és kiegészítő személyzetének (amk-személyzet) felvételére”, és hogy az állami kutatási szervezetek kutató munkatársai viszont a szóban forgó cikk 2. bekezdésének hatálya alá tartoznak.

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: 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet). Közelebbről, a „Köztisztviselők” címet viselő 3. cikk 2. bekezdése akként rendelkezik, hogy „[a]z egyetemi tanárok és kutatók határozatlan vagy határozott ideig tartó foglalkoztatási jogviszonyára az azt szervezeti szempontból szabályozó különös szabályozás elfogadásáig a hatályban lévő rendelkezések vonatkoznak”. Ugyanezen, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 2017. június 22-én hatályos szövege 36. cikkének első két bekezdése akként rendelkezik, hogy a közigazgatási szervek alkalmazottaikat főszabály szerint határozatlan időre szóló munkaszerződéssel foglalkoztatják, azonban kizárólagosan az ideiglenes és kivételes jellegű szükségletek kielégítése céljából a személyzet felvételének jogszabályban előírt, rugalmasabb szerződési formáit is alkalmazhatják. E 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 felelősége és a velük szemben kiszabható szankciók sérelme nélkül. Az érintett munkavállaló jogosult a kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket sértő munkavégzésből eredő kár megtérítésére. [...]”. Az ezt követő 5-quater. bekezdés akként rendelkezik, hogy a 36. cikk megsértésével kötött munkaszerződések semmisek. Végül az ezt követő 5-quinquies. bekezdés akként rendelkezik, hogy a szóban forgó cikk „– az 5. bekezdés kivételével – nem alkalmazandó az állami oktatási és nevelési intézmények tanárainak, oktatási személyzetének, valamint adminisztratív, műszaki és kiegészítő személyzetének (amk-személyzet) felvételére [...]”.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, „Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (a 2014. december 10-i 183. sz. törvény 1. cikke 7. bekezdésének megfelelően a munkaszerződések rendszerszerű rendezéséről és a szakmai kötelezettségeire vonatkozó jogszabályok felülvizsgálatáról szóló, 2015. június 15-i 81. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet). Közelebbről a 19. cikk tényállásra alkalmazandó és decreto legge n. 87/2018 (87/2018. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet) által történő módosítást megelőző változata akként rendelkezett, hogy egymást követő

szerveződések esetén az azonos munkáltató és munkavállaló közötti határozott ideig tartó munkaviszony maximális időtartama 36 hónap. A szóban forgó, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 2018. augusztus 12-től hatályos 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja akként rendelkezik, hogy „[e]zenfelül nem tartoznak e cím hatálya alá: [...] d) a 2010. december 30-i 240. sz. törvény értelmében megkötött határozott időre szóló szerveződések”. Végül ez utóbbi cikk 4. bekezdése értelmében „[e]z nem érinti a 2001. évi 165. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének rendelkezéseit”.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A felperes EB az Università degli Studi „Roma Tre” határozott időre alkalmazott egyetemi kutatója.
- 2 EB ugyanis három évre szóló, egy alkalommal legfeljebb két évvel meghosszabbítható, határozott időre szóló szerveződéssel rendelkező kutatóként megnyert egy, a 240/2010 törvény 24. cikkének 2. bekezdése alapján kiírt nyilvános versenyvizsgát. Ezenfelül 2014 októberében az említett törvény 16. cikke értelmében vett nemzeti habilitációt szerzett a IUS/10 közigazgatási jogi tudományos ágazatban.
- 3 A felperes szerveződésének lejártát megelőzően a saját tanszékétől kérte a szerveződés két évvel történő meghosszabbítását; 2015. május 14-én meghosszabbították a szerveződését.
- 4 A „Roma Tre” jogi tanszéke az ezt követő két évben – különösen a közigazgatási jogot illetően – a 240/2010 törvény rendelkezései értelmében intézkedett két olyan, határozatlan időre szóló szerveződéssel rendelkező kutató óraadó tanárként történő tartós alkalmazása iránt, akik második kategóriába tartozó nemzeti habilitációt szereztek. Ilyen eljárást a határozott időre szóló szerveződéssel rendelkező kutatók esetében nem indítottak.
- 5 2017. november 8-án a felperes a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 8. bekezdése alapján kérte a szerveződésének meghosszabbítását arra való hivatkozással, hogy ez utóbbi cikk rendelkezései az egyetemi tanárookra is vonatkoznak, és kérte, hogy az Università degli Studi „Roma Tre” 2018-tól kezdődően indítsa el a szóban forgó rendelet 1. cikkében előírt állandósítási eljárást.
- 6 A fent említett egyetem 2017. november 21-i értesítésével a felperes kérelmét azzal az indokolással utasította el, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 8. bekezdése nem alkalmazandó a határozott időre szóló szerveződéssel rendelkező kutatókra, és hogy az egyetemek a 240/2010 törvény értelmében már nem alkalmazhatják a határozatlan időre szóló szerveződéssel rendelkező kutatóra vonatkozó, korábban hatályos eljárásokat.

- 7 A felperes a 2017. december 6-án közölt és 2017. december 11-én előterjesztett keresettel a kérdést előterjesztő bíróság előtt megtámadta a fent említett értesítést és az egyszerűsítésért és a közigazgatásért felelős miniszter által elfogadott 3/2017. sz. körlevelet, kérve azok megsemmisítését. Ezenfelül a felperes kéri annak megállapítását, hogy jogosult arra, hogy kutatóként határozatlan időre foglalkoztassák vagy óraadó tanárként történő tartós foglalkoztatás céljából alávegyék a 2010. évi 240. sz. törvény 24. cikk 5. bekezdése szerint értékelésnek.
- 8 A Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (közoktatási, felsőoktatási és kutatási minisztérium, Olaszország) és az Università degli Studi „Roma Tre” a kereset elutasítását kéri.

Az alapeljárás feleinek alapvető érvei

- 9 A felperes előadja, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet általános hatályú abban az értelemben, hogy az a közjogi szabályozás hatálya alá tartozó munkaviszonyokra, tehát az „A” típusú kutatókra is alkalmazandó. A megtámadott 3/2017. sz. körlevél azzal, hogy annak értelmében a szóban forgó cikk nem alkalmazandó a köztisztviselőkre, sérti az 1999/70 irányelvben foglalt, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodást, amely a munkáltatók számára szigorú feltételekhez köti a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását, mivel a munkáltatóknak azt a visszaélések megelőzésére alkalmas, objektív okokkal kell alátámasztaniuk.
- 10 A felperes álláspontja szerint annak megállapítása, hogy a fent említett cikk nem alkalmazható a határozott időre szóló szerződéssel rendelkező kutatókra, az állami kutatási szervezetek kutatóihoz viszonyítva eltérő bánásmódot eredményezne, mivel ez utóbbiak esetében viszont rendelkezik az állandósítás lehetőségéről.
- 11 Ezenfelül a felperes előadja, hogy a 240/2010 törvény értelmében megkötött, határozott időre szóló szerződéseknek a – 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja szerinti –a határozott ideig tartó munkavégzés említett, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletben foglalt szabályozásának hatálya alóli, különösen pedig a határozott ideig tartó munkaviszony 36 hónapos maximális időtartamát rögzítő rendelkezésének hatálya alóli kizárása nem egyeztethető össze az uniós joggal, mivel az egyetemi kutatók határozott időtartamra történő alkalmazását – különösen abban az esetben, ha a munkaviszony időtartama a felperes esetéhez hasonlóan meghaladhatja a három évet – tárgyilagos okok nem támasztják alá. Ez utóbbi esetben ugyanis a 36 hónapot meghaladó időtartamú munkaviszony nem egyeztethető össze a munkáltató ideiglenes szükségletével.
- 12 Egyébiránt a 240/2010 törvény 24. cikkének 5. bekezdése – abban a részében, amelyben nem írja elő, hogy elvégezhető a nemzeti szinten habilitált, „A” típusú kutatók óraadó tanárként történő foglalkoztatás céljából történő értékelése – ellentétes a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az 1999/70 irányelvben szereplő keretmegállapodás 4. szakaszában foglaltalvével.

- 13 Végezetül a felperes az egyenértékűség uniós jogi elvére is hivatkozik, amely elv alapján másik kedvező szabály hiányában a (munkaviszony határozatlan ideig tartó munkaviszonnyá történő automatikus átalakításával érintett) munkavállalók, (a tartaléklistákkal és a tartós foglalkoztatásra irányuló más eljárásokkal érintett) iskolai tanárok és a (75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének hatálya alá tartozó) minden más köztisztviselő esetét kellene alapul venni.
- 14 Az alperes Università degli Studi „Roma Tre” úgy véli, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikke – a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 3. cikkének 2. bekezdése értelmében – nem vonatkozik a köztisztviselőkre, köztük az egyetemi kutatókra. Emellett előadja, hogy a szóban forgó cikk nem idéz elő az „A” típusú kutatók és más munkavállalók, köztük a kutató szervezetek kutató munkatársai közötti eltérő bánásmódot, mivel az utóbbiak nem tartoznak a köztisztviselők kategóriájába.
- 15 Ezenfelül az alperes úgy véli, hogy a „B” típusú és az „A” típusú kutatók szabályozása közötti, a 240/2010 törvényben szereplő különbség észszerű tekintettel arra, hogy az előbbieket a kutatás terén nagyobb tapasztalatot szereztek.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 16 A kérdést előterjesztő bíróság – különösen a 240/2010 törvény 24. cikke 3. bekezdésének a) pontjában meghatározott egyetemi kutatók (úgynevezett „A” típusú kutatók) esetét illetően – kételyeket táplál a 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdése d) pontjának és 29. cikke 4. bekezdésének, valamint a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikke 2. és 5. bekezdésének az 1999/70 irányelvben szereplő keretmegállapodás 5. szakaszával való összeegyeztethetőségét illetően.
- 17 A 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja ugyanis a fent említett munkavállalók esetében kizárja a határozott ideig tartó munkaviszony határozatlan időre szóló munkaviszonnyá történő átalakítását, így eltér a felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletben a szóban forgó tényállás idején szereplő azon általános szabályozástól, amelynek értelmében a határozott időre szóló szerződések időtartama legfeljebb 36 hónap lehet, és ezen időtartamot követően a munkaszerződés automatikusan határozatlan időre szóló szerződéssé alakul át.
- 18 E cikk 4. bekezdése viszont a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkét tükrözi, amely cikk 2. bekezdésében rögzíti azt, hogy a közigazgatási szervek kizárólagosan az ideiglenes és kivételes jellegű szükségletek kielégítése céljából a személyzet felvételének jogszabályban előírt, rugalmasabb szerződési formáit is alkalmazhatják, 5. bekezdésében pedig azt, hogy „[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. [...]”. Következésképpen ez utóbbi rendelkezés is kifejezetten kizárja a munkaviszony határozatlan ideig tartó munkaviszonnyá történő átalakítását.

- 19 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben utal a Bíróság C-184/15 ügyben hozott ítéletére, amelyben az uniós bíróság megállapította, hogy „ahhoz, hogy azt a szabályozást, amely a közszektorban abszolút módon megtiltja azon egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek lehessen tekinteni, az érintett tagállam belső jogrendjének az adott szektorra vonatkozóan tartalmaznia kell az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának elkerülésére, illetve adott esetben szankcionálására vonatkozó egyéb hatékony intézkedést”. Ezenfelül a Bíróság ebben az ítéletben megállapította, hogy az 1999/70 irányelvben szereplő keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját „akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy egy ilyen nemzeti szabályozást [...] az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmazzák, hogy egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazása esetén a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közjog alapján alkalmazott személyzet számára, kivéve, ha a nemzeti jogrendben létezik egyéb hatékony eszköz az e munkavállalókkal szembeni visszaélések szankcionálására, aminek vizsgálata a nemzeti bíróság feladata”.
- 20 A 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének rendelkezéséből ugyanis kitűnik, hogy az olasz jogrendben a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó rugalmas munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára. Emlékeztetni kell arra, hogy a felperes mint kutató viszont köztisztviselőnek minősül.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a munkavállalók ez utóbbi kategóriáját illetően a belső jogrend nem tartalmaz a munkaviszony átalakítása helyett alkalmazható, olyan hatékony intézkedést, amely szankcionálná a határozott időre szóló szerződés visszaélészerű alkalmazását. Ebben az értelemben ugyanis a határozatlan ideig tartó munkaviszony létesítésének elmaradása miatt járó egyenértékű kártérítés az egyetlen hatékony intézkedés.
- 22 A 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének 5. bekezdésében előírt, a fenti 18. pontban ismertetett kártérítés tehát nem minősül hatékony intézkedésnek, mivel az említett bekezdésben előírt jogorvoslatot a kár általánosított megtérítése képezi, amely pusztán ellentételezésnek minősül. Következésképpen az egyenértékű kártérítés és a határozatlan időre történő alkalmazás sem lenne biztosított.

- 23 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a 36. cikk – abban a részében, amelyben előírja, hogy a munkavállalók felvételére vonatkozó, kötelezően alkalmazandó rendelkezések közigazgatási szervek általi megsértése semmilyen esetben sem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését az adott közigazgatási szervvel – különösen a jelen ügy sajátos kontextusában számos kételyt ébreszt annak az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően.
- 24 A felperes ugyanis sikeresen részt vett a közigazgatás megfelelő működésének elvét tiszteletben tartó, a 240/2010 törvény 24. cikkében előírthoz hasonló kiválasztási eljárásban, amely határozott ideig tartó munkaviszony létrehozását eredményezte, ami a határozott időre szóló munkaszerződés visszaélészerű alkalmazásának, tehát a szóban forgó 36. cikk 1. bekezdésében meghatározott azon elv megsértésének minősül, amely szerint a közigazgatási szervek kizárólag határozatlan időre szóló munkaszerződéssel alkalmaznak munkavállalót. Emlékeztetni kell arra, hogy e cikk ezt követő 2. bekezdése akként rendelkezik, hogy más szerződéstípusok kizárólagosan „a bizonyított ideiglenes és kivételes jellegű szükségletek kielégítése céljából” alkalmazhatók.
- 25 A fentiekből tehát az következik, hogy a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikke 2. és 5. bekezdésének alkalmazása esetén a munkavállaló határozatlan idejűvé átalakított munkaszerződés és hatékony kártérítés nélkül marad, ami sérti az 1999/70 irányelvben szereplő keretmegállapodás 5. szakaszának rendelkezéseit, valamint az egyenértékűség, a hatékony érvényesülés és a visszatartó erő elvét. Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben emlékeztet a Bíróság Sciotto ítéletére (C-331/17).
- 26 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság kételyeket táplál a 240/2010 törvény a kutatók szerződésének időtartamát két évre meghosszabbítható három évben meghatározó 24. cikke 1. és 3. bekezdésének az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően.
- 27 Az 1999/70 irányelvben szereplő keretmegállapodás 5. szakasza 1. bekezdésének a) pontja értelmében ugyanis a határozott időre szóló munkaszerződések meghosszabbítását objektív okokkal kell igazolni, mivel nem elegendő az olyan nemzeti szabályozás, amely általánosságban lehetővé teszi az egymást követő határozott időre szóló szerződéseket, ahogyan azt a Bíróság a fent említett ítéletében megállapítja.
- 28 Végezetül a közigazgatási szerződések költségvetési igényei és „a végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelés[ének]” a két évre történő meghosszabbításra vonatkozó követelménye sem igazolhatja a fent említett keretmegállapodás 5. szakasza szerinti, az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának leküzdését célzó intézkedések hiányát.