

C-40/20. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. január 27.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Consiglio di Stato (Olaszország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. december 12.

Fellebbezők:

AQ

BO

CP

Ellenérdekű felek:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Az alapeljárás tárgya

Fellebbezések, amelyeket a Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (Umbria tartomány közigazgatási bírósága, Olaszország; a továbbiakban: TAR Umbria) azon ítélete ellen terjesztettek a Consiglio di Stato (államtanács, Olaszország) elé, amellyel a TAR Umbria elutasította azokat a kereseteket, amelyeket a fellebbezők az Università di Perugiának azon értesítései ellen terjesztettek elő, amelyek révén az elutasította a fellebbezőknek az ezen az egyetemen, határozatlan időre történő foglalkoztatásukra irányuló felvételi eljárások megindítása iránti kérelmeit, valamint amellyel elutasította azokat a kereseteket, amelyeket a fellebbezők a Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (az egyszerűsítésért és a közigazgatásért felelős

miniszter, Olaszország) által e tekintetben elfogadott 3/2017. sz. körlevél ellen terjesztettek elő, és amelyek továbbá annak megállapítására irányultak, hogy a fellebbezők jogosultak arra, hogy kutatóként határozatlan időre foglalkoztassák őket, és hogy óraadó tanárként történő tartós foglalkoztatás céljából alávegyék őket a legge n. 240 del 2010 (2010. évi 240. sz. törvény) 24. cikkének 5. bekezdése szerinti értékelésnek.

Az előzetes döntéshozatal tárgya és jogalapja

Az egyenértékűség, a tényleges érvényesülés és a hatékony érvényesülés elvére is tekintettel 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, a legge del 30 dicembre 2010, n. 240 (2010. december 30-i 240. sz. törvény) 22. cikke 9. bekezdésének, valamint 24. cikke 1. és 3. bekezdésének, és a decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75 (2017. május 25-i 75. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 20. cikke 1. bekezdésének az 1999/70/EK irányelvben szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. és 5. szakaszával való összeegyeztethetősége.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) – az egyenértékűség, a tényleges érvényesülés és a hatékony érvényesülés [uniós] jogelveire is tekintettel ellentétes-e az 1999/70/EK irányelvben (az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló irányelv; a továbbiakban: irányelv) foglalt keretmegállapodás – a (6) és (7) preambulumbekkezdéssel és e megállapodás 4. szakaszával („A megkülönböztetés tilalmának elve”) összefüggésben értelmezett – „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszával az olyan nemzeti szabályozás – a jelen ügyben a 1. 240/2010 (240/2010. sz. törvény) 24. cikke 3. bekezdésének a) pontja és 22. cikkének 9. bekezdése –, amely lehetővé teszi, hogy az egyetemek három évre szóló és két évre meghosszabbítható, határozott időre szóló kutatói szerződéseket mennyiségi korlátozásoktól mentesen, anélkül alkalmazzanak, hogy azok megkötését és meghosszabbítását az azokat alkalmazó egyetem ideiglenes és kivételes jellegű szükségleteihez kapcsolódó objektív indokhoz kötné[,] és amely több határozott ideig tartó jogviszony azonos személlyel történő létesítésének egyetlen korlátjaként csak a tizenkét évet meg nem haladó – akár nem folyamatos – időtartamról rendelkezik?

2) – [az uniós] jog hatékony érvényesülésére is tekintettel ellentétes-e a keretmegállapodás említett – az irányelv (6) és (7) preambulumbekkezdésével és megállapodás említett 4. szakaszával összefüggésben értelmezett – 5. szakaszával az olyan nemzeti rendelkezés (a jelen ügyben a 240/2010 törvény 24. cikke és

29. cikkének 1. bekezdése) abban a részében, amelyben az egyetemek számára esetlegesen határozatlan ideig egymást követő határozott idejű szerződések révén, a szóban forgó egyetemek rendes oktatási és kutatási szükségleteinek kielégítése céljából a kutatók kizárólag határozott időre történő felvételét korlátozásmentesen teszi lehetővé, és az ezzel kapcsolatos döntést nem köti ideiglenes és kivételes jellegű szükségletek fennállásához?

3) – ellentétes-e ugyanezen keretmegállapodás 4. szakaszával a D.lgs. 75/2017 (75/2017 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (az említett 3/2017. sz. miniszteri körlevéllel értelmezett) 20. cikkének 1. bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely bár elismeri, hogy – kizárólag 2017. december 31-ig legalább három év szolgálati idő megszerzése esetén – állandósíthatók az állami kutatási szervezetek határozott időre alkalmazott kutatói, az állandósítást a határozott időre alkalmazott egyetemi kutatók számára pusztán amiatt nem teszi lehetővé, hogy a 75/2017 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének 16. bekezdése azok munkaviszonyát – noha az törvény alapján határozott időre szóló munkaszerződésen alapul – a „közjogi szabályozással” hozta összefüggésbe annak ellenére, hogy a 240/2010 törvény 22. cikkének 9. bekezdése a kutatási szervezetek és egyetemek kutatói vonatkozásában ugyanazt a maximális időtartamra vonatkozó szabályt írja elő, amely az egyetemekkel és a kutatási szervezetekkel az azt követő 24. cikkben meghatározott szerződések vagy a 22. cikkben meghatározott kutatási munkatársi szerződések formájában fennálló, határozott ideig tartó jogviszonyokra is vonatkozik?

4) – az említett keretmegállapodásra is tekintettel ellentétes-e az egyenértékűség, a tényleges érvényesülés és a hatékony érvényesülés uniós jogelvvel, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő elvével az olyan nemzeti szabályozás (a 240/2010 törvény 24. cikke 3. bekezdésének a) pontja, valamint a D.lgs. 81/2015 [81/2015 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja és 29. cikkének 4. bekezdése), amely – noha létezik olyan szabályozás, amely az összes köztisztviselőre és munkavállalóra alkalmazandó, amelyet legújabban a 81/2015 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet tartalmaz, és amely (2018-tól kezdődően) a határozott időre szóló munkaviszony maximális időtartamát (a meghosszabbításokat és megújításokat is beleértve) 24 hónapban korlátozza, valamint az ilyen típusú jogviszonyok közigazgatási szerv által alkalmazott személyek esetében történő alkalmazását „ideiglenes és kivételes jellegű szükségletek” fennállásához köti – lehetővé teszi, hogy az egyetemek három éves határozott időre szóló, e három éves időszakban végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelése esetén két évre meghosszabbítható szerződés révén anélkül vegyenek fel kutatókat, hogy az első szerződés megkötését vagy a meghosszabbítást az egyetem ilyen ideiglenes és kivételes jellegű szükségleteihez kötné, és azt is lehetővé teszi az egyetem számára, hogy az ötéves időszak lejártakor ugyanezzel vagy más személyekkel másik, az előzővel azonos típusú határozott időre szóló szerződést kössön az előző szerződéssel összefüggő ugyanezen oktatási és kutatási szükségletek kielégítése céljából?

5) – a tényleges érvényesülés és az egyenértékűség elvére, valamint a korábban említett 4. szakaszra is tekintettel ellentétes-e a keretszerződés 5. szakaszával az olyan nemzeti szabályozás (a 81/2015 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja és 29. cikkének 4. bekezdése, valamint a D.lgs. 165/2001 [165/2001 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] 36. cikkének 2. és 5. bekezdése), amely (a 240/2010 törvény említett 24. cikke 3. bekezdésének a) pontja értelmében) három éves határozott időtartamra szóló és további két évre meghosszabbítható szerződéssel alkalmazott egyetemi kutatók számára nem teszi lehetővé határozatlan ideig tartó jogviszony ezt követő létesítését, mivel az olasz jogrendben nem léteznek más olyan eszközök, amelyek alkalmasak az egymást követő határozott ideig tartó jogviszonyok egyetemeken általi visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére és szankcionálására?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 155. cikke.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelv (a továbbiakban: 1999/70 irányelv); közelebbről az abban szereplő keretmegállapodás 4. és 5. szakasza, valamint az irányelv (6) és (7) preambulumbekkezdése.

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 kormányának 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). Közelebbről 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 szabályzattal 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 látnak el szolgálatot; b) akiket a végzett tevékenységekkel összefüggésben határozott időre vettek fel [...] pályázati eljárások keretében; c) akik az elmúlt nyolc évben, 2017. december 31-ig a felvételt végző [...] közigazgatási szerv alkalmazásában – akár nem folyamatosan is – legalább három évet töltöttek el szolgálatban”. 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 kisegítő személyzetének (amk-személyzet) felvételére”, és hogy az állami kutatási szervezetek kutató munkatársai viszont a szóban forgó cikk 2. bekezdésének hatálya alá tartoznak.

A közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályok egységes szervezeti szövegéről szóló decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 (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 felelőssége 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 semmiesek. 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 kisegítő személyzetének (amk-személyzet) felvételére [...]”.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, „Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni [...]” ([...] 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), amely átülteti az 1999/70/EK irányelvet a nemzeti jogba. Közelebről 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 szerződések 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 szerződések”. 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 fellebbezők, AQ, BO és CP, több éve az Università di Perugia határozott időre alkalmazott egyetemi kutatói.
- 2 A fellebbezők kérték az egyetemet, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 1. bekezdése alapján indítson felvételi eljárásokat a fellebbezők határozatlan időre történő alkalmazása céljából.

- 3 Az Università di Perugia 2018. április 11-i és 19-i értesítéseivel elutasította a fellebbezők kérelmeit; az elutasítást azzal indokolta, hogy a fent említett 20. cikk szerinti eljárás – a 3/2017. sz. miniszteri rendeletet is figyelembe véve – semmilyen módon nem módosította az egyetemi tanárok és kutatók munkaviszonyára vonatkozó korábbi szabályozást.
- 4 A fellebbezők ezért a fent említett értesítésekkel és körlevéllel szemben kereseteket terjesztettek a TAR Umbria elé.
- 5 A TAR Umbria 2019. március 20-i ítéletével elutasította a kereseteket. Közelebbről, a TAR Umbria megállapította, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 1. bekezdése szerinti eljárás kivételt képez a – közszolgálatban általános elvnek minősülő – nyilvános versenyvizsga révén történő felvétel elve alól, és hogy az említett 20. cikk nem alkalmazható a fellebbezőkre akkor se, ha kifejezetten nem zárja ki a határozott ideig foglalkoztatott egyetemi kutatók kategóriáját.
- 6 A fellebbezők ezt követően fellebbezést terjesztettek a kérdést előterjesztő bíróság elé.
- 7 A Presidenza del Consiglio dei ministri (a minisztertanács elnöksége, Olaszország), a Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (közoktatási, felsőoktatási és kutatási minisztérium, Olaszország) és az Università di Perugia a fellebbezés elutasítását kéri.

Az alapeljárás feleinek főbb érvei

- 8 A fellebbezők álláspontja szerint a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 9. és 10. bekezdése nem zárja ki a határozott ideig foglalkoztatott egyetemi kutatókat a határozott időre alkalmazott munkavállalók állandósítására irányuló, e cikk által bevezetett eljárásból. Ezt a 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke 2. bekezdésének d) pontja is alátámasztja azzal, hogy anélkül ír elő a határozatlan időre szóló munkaviszonyokra vonatkozó általános szabályokat, hogy azok hatálya alól kifejezetten kizárná az említett egyetemi kutatókat. Ezt nem kérdőjelezi meg sem a 165/2001 felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének 16. bekezdésével módosított 3. cikke – amely pusztán az egyetemi tanárok és kutatók munkaviszonyára vonatkozó összes hatályos szabály fenntartását és azt rögzíti, hogy ezen egyetemi oktatók és kutatók nem tartoznak az úgynevezett „szerződéses” közszolgálat rendszeréhez –, sem pedig a fent említett 20. cikk szövege, amely cikk – azzal, hogy arra utal, a közigazgatási szervek nem csak „határozatlan időre szóló szerződésekkel”, hanem „határozatlan időre” is foglalkoztathatnak határozott időre alkalmazott személyeket – valamennyi, határozott időre alkalmazott személyre vonatkozik, beleértve a „nem szerződéses” köztisztviselőket, így a határozott időre alkalmazott egyetemi kutatókat is.

- 9 A fellebbezők álláspontja szerint arra az esetre, ha megállapítást nyer, hogy a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének 1. bekezdése nem alkalmazható a határozott időre alkalmazott kutatókra, e rendelkezés ellentétes a Costituzione italianával (olasz alkotmány), valamint az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodással, mivel a kutatási szervezeteknél szolgálatot ellátó, határozott időre alkalmazott kutatók – akiknek a jogviszonyára a fent említett állandósítási szabályok vonatkoznak – az egyetemi kutatókhoz képest kedvezőbb bánásmódban részesülnek annak ellenére, hogy a kutatók szóban forgó kategóriája által végzett tevékenységek között nincsenek jelentős eltérések. Ezenfelül az egyetemi kutatók nem gyakorolhatják teljeskörűen a kutatás szabadságát amiatt, hogy a munkaviszonyuk határozott időre szól.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 10 A kérdést előterjesztő bíróság tudatában van annak, hogy a munkaviszony állandóságával kapcsolatos uniós szabályozás alapján a határozatlan időre szóló munkaszerződés minősül az ideális, általános és uralkodó szerződéstípusnak, míg a határozott időre szóló szerződés kivételes jellegű szerződéstípus. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben emlékeztet a Bíróság C-331/17. sz. ítéletére, amelyben a Bíróság megállapította, hogy (konkrétan az operazenei szervezetek esetében) jogellenes a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó olasz szabályozás, mivel az ellentétes az uniós joggal, és kiemelte, hogy az 1999/70 irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakasza a határozott ideig tartó munkaviszony visszaélészerű alkalmazásának megakadályozása érdekében előírja, hogy az abban előírt három óvintézkedés egyikét (a határozott ideig tartó munkaviszonyok megújítását alátámasztó okoknak, a munkaviszony meghosszabbíthatatlan maximális időtartamának a megújítások felső korlátjának megjelölését) kell alkalmazni. Következésképpen nem elfogadható az olyan nemzeti rendelkezés, amely az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseket határozatlan időre teszi lehetővé.
- 11 Ezenfelül a Bíróság ítélezési gyakorlata szerint az „objektív okok” keretmegállapodás 5. szakasza 1. bekezdésének a) pontjában említett fogalma valamely tevékenységet jellemző meghatározott, konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek önmagukban alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére a szóban forgó munkaszerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből. A határozott ideig tartó munkaviszonyok ismételt használatát igazoló okok objektivitása tényleges igazolásának elmaradása a határozott ideig tartó munkaviszony e formáinak visszaélészerű alkalmazására utal.
- 12 A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal rámutat arra, hogy az egyetemeken zajló tudományos kutatás esetéhez hasonló esetben a munkaviszonyok időbeli

korlátai összhangban állnak az egyetemi kutatás keretében végzett munka típusával. Jól meghatározott és adott időn belül teljesítendő kutatási célok megvalósításáról, valamint az egyetemi képzések időtartamával és megszervezésével arányos tanítási feladatokról van ugyanis szó. Az egyetemi tudományos kutatás tartalma és időtartama kiszámíthatóságának hiánya olyan objektív oknak minősül, amely indokolja az egyetemi oktatók munkaviszonyának átmeneti jellegét.

- 13 A kérdést előterjesztő bíróság arra is emlékeztet, hogy az olasz Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) úgy ítélte meg, az 1999/70/EK irányelvet átültető 368/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletben szereplő rendelkezések összeegyeztethetők a közszolgálat szabályozásával, feltéve hogy a szerződést nem alakítják át határozatlan ideig tartó jogviszonnyá, és hogy kizárólag a kár pénzbeli megtérítéséhez való jog van biztosítva (Corte costituzionale [alkotmánybíróság], 2013. évi 207. sz. végzés). A kérdést előterjesztő bíróság arra is rámutat, hogy a fent említett, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek a határozott időre szóló szerződés maximális időtartamát 24 hónapra csökkentő 81/2015. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 21. cikke általi hatályon kívül helyezését követően sem szűnt meg a közszolgálat nyilvános versenyvizsga elve révén biztosított garanciáinak rendszere, amelytől kizárólag kivételes és megismételhetetlen közérdekű okokból lehet eltérni.
- 14 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint – figyelembe véve az egyetemek és a határozott időre alkalmazott kutatók közötti jogviszonyok sajátos jellegét – ilyen esetben a keretmegállapodás közvetlenül és automatikusan nem alkalmazható kizárólag a határozott ideig tartó jogviszonyok ismétlődése miatt vagy amiatt, hogy a maximális időtartam hasztalanul telt el, mivel az ilyen megoldás kihatna az egyetemek autonómiájára. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben a Bíróság által a C-3/10. sz. végzés 51. pontjában a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikke által pont a jogviszony átalakításának korlátait illetően megállapított elvre hivatkozik; e cikk nem minősül a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétesnek, amennyiben „[...] az adott ágazat vonatkozásában [tartalmaz] egyéb olyan intézkedéseket, amelyek alkalmasak az egymást követő határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására. [...]”.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság tudatában van annak, hogy az olyan nemzeti rendelkezés, amely csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, nem teljesíti az ilyen munkaszerződések alkalmazásának igazolása céljából előírt objektív követelményeket és meglehetősen hátrányosan megkülönböztető jellegű (lásd a Bíróság 2012. január 26-i Küçük ítéletének (C-586/10) 27., 28. és 29. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot), valamint az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (lásd még a Bíróság 2014. november 26-i Mascolo és társai ítéletét (C-22/13, C-61/13–

C-63/13 és C-418/13) és 2018. október 25-i Sciotto kontra Fondazione Teatro dell’Opera di Roma ítéletét (C-331/17)).

- 16 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság kérdésként veti fel, hogy az egyetemekre vonatkozó szabályozás a tudományos kutatás szabadságának és a saját működési autonómiájának megóvása céljából nem tartalmazza-e már eleve azokat az objektív okokat, amelyek az egyetemi felvétel és a kutatás sajátos természetével összefüggésben indokolják a kutatók szerződéseinek megújítását.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre tekintettel az alábbi szempontokra világít rá.
- 18 Mindenekelőtt az, hogy a határozott időre alkalmazott egyetemi kutatókat nem említi a 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikke, az ezt követő 22. cikk 16. bekezdésének rendelkezéséből ered, amely e tekintetben akként módosítja a 165/2001. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 3. cikkének 2. bekezdését, hogy a kutatók munkaviszonyát a nem szerződéses közszolgálatba sorolja be. Következésképpen felesleges lenne ezeket a kutatókat az említett, lényegében kizárólag a „szerződéses” közszolgálatot szabályozó 20. cikk címzettjeinek köréből is kifejezetten kizárni.
- 19 Ezenfelül nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést az említett egyetemi oktatók 75/2017. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkében meghatározott eljárásokban való részvételének lehetővé tétele a kutatási szervezetek kutatóinak ugyanezen eljárásban történő részvételéhez képest, mivel e két kategória mind az általuk ellátott feladatok különbözősége (az előzőek az utóbbiaktól eltérően oktatási tevékenységet is végeznek), mind pedig a rájuk vonatkozó eltérő jogi szabályozás (az utóbbiak a szerződéses köztisztviselők közé tartoznak) miatt eltér egymástól.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy úgy tűnik, a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének 1. bekezdése nem tartalmazza az előírt „objektív és átlátható” kritériumokat, pusztán azt a feltételt írja elő, hogy a határozott időre szóló munkaszerződésnek összeegyeztethetőnek kell lennie a program céljára rendelkezésre álló erőforrásokkal.
- 21 Logikai szempontból azonban *először* az egyetem részéről valamely határozott időre szóló szerződés kutatás céljából történő megkötésére vonatkozó objektív szükségletnek kell felmerülnie, a pénzügyi fedezethez szükséges erőforrásokra pedig *ezt követően* kell szert tenni. A Bíróság e tekintetben úgy ítéli meg, hogy bár költségvetési megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociálpolitikai döntéseinek alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt szociális védelmi intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljának és következképpen nem igazolhatják az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződéseknek az említett 5. szakasz 1. pontja szerinti, visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére irányuló mindenféle

intézkedés hiányát (a fent említett C-22/13. sz. ügy mellett lásd még a 2016. szeptember 21-i Popescu végzés (C-614/15) 63. pontját).

- 22 Hasonlóképpen, a két évre történő esetleges megújításnak „a végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelésétől” történő függővé tétele sem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy teljesül az a követelmény, amelynek értelmében az egyetemnek „objektív és átlátható kritériumokat [kell meghatározni és alkalmazni] annak vizsgálatára, hogy a szóban forgó szerződések megújítása hatékonyan elégít-e ki valamely tényleges szükségletet, ha az alkalmas a követett cél megvalósítására és annak megvalósítása céljából szükséges”. Következésképpen a 240/2010 törvény 24. cikkének 3. bekezdésében szereplő rendelkezés is a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű alkalmazásának konkrét kockázatával jár, így az látszólag nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével.

MUNKADOKUMENTUM