



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
1/22. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2022. január 13.

A C-282/19. sz. ügyben hozott ítélet
MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Katolikus hitoktatók: az egyházi hatóság által kiállított alkalmassági tanúsítvány szükségessége nem igazolja határozott időre szóló szerződések megújítását

Nem áll fenn sem valláson, sem a munkaviszony határozott idején alapuló hátrányos megkülönböztetés

YT-t, valamint tizenhét másik személyt (a továbbiakban együtt: felperesek), akik több éve katolikus hitoktatóként dolgoznak állami intézményekben, a Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (az oktatásért, az egyetemekért és a kutatásért felelős minisztérium, Olaszország) egymást követő, határozott idejű szerződésekkel alkalmazta. A felperesek, miután látták, hogy feladataik éves időtartama miatt nem részesülhettek a tanári személyzet tekintetében az olasz jog által előírt véglegesítésben, miáltal nem kerülhettek fel az állandó alkalmassági listákra, keresetet indítottak a kérdést előterjesztő bíróság előtt, elsődlegesen a jelenlegi szerződések határozatlan idejű szerződésekévé történő átalakítása iránt.

A kérdést előterjesztő bíróság, megállapítva, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodást¹ átültető olasz szabályozás kizárja az oktatási ágazatban az egymást követő határozott idejű szerződések határozatlan idejű szerződésekévé történő átalakítását, úgy véli, hogy e keresetnek nem lehet helyt adni. Álláspontja szerint e kizárásra, valamint arra tekintettel, hogy a szóban forgó katolikus hitoktatók nem részesülhettek az olasz jogban előírt végleges kinevezésben, e jog az említett tanárok tekintetében nem ír elő semmilyen, az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozását szolgáló, a keretmegállapodás 5. szakasza szerinti intézkedést.

A kérdést előterjesztő bíróság ezért határozott úgy, hogy kérdéssel fordul a Bírósághoz az olasz szabályozásnak ezen utóbbi rendelkezéssel, valamint az uniós jog által tiltott, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával² való összeegyeztethetősége tárgyában. Ezenfelül annak pontosítását kérte a Bíróságtól, hogy azon alkalmassági tanúsítvány egyházi hatóság által történő kiállításának szükségessége, amellyel a katolikus hitoktatóknak a tanításhoz rendelkezniük kell, a keretmegállapodás értelmében vett „objektív oknak” tekinthető-e, amely igazolhatja ilyen határozott idejű szerződések megújítását. E bíróság végül azt a kérdést tette fel, hogy milyen következményekkel jár az alapjogvitában az, ha a Bíróság megállapítja a szóban forgó szabályozás uniós joggal való esetleges összeegyeztethetlenségét.

Ítéletében a Bíróság többek között azon intézkedések hatékonyságát illetően foglal állást, amelyeknek a nemzeti jogokban szankcionálniuk kell az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazását.

¹ 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, 2. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás.

² E tilalmat az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke és 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.) írja elő.

A Bíróság álláspontja

Előzetesen, megállapítva többek között, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések nem valamely tagállam és az egyházak közötti kapcsolat szervezésére irányulnak, hanem az állami oktatási intézményekben tanító katolikus hitoktatók munkafeltételeire vonatkoznak, ekként az ügy nem az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdésében említett egyházak jogállására vonatkozik, a Bíróság elismeri, hogy hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálására.

Az ügy érdemét tekintve a Bíróság, miután megállapítja, hogy nem áll fenn a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés, mivel a felperesek végleges kinevezése a feladataik időtartama miatt nem volt lehetséges, ami nincs semmilyen kapcsolatban a vallásukkal, mindenekelőtt kimondja, hogy az a helyzet, amely szerint a felperesek szerződése nem minősíthető át határozatlan idejű szerződéssé, miközben más tantárgyak összehasonlítható helyzetben lévő oktatóit megilleti ez a lehetőség, a határozott időre alkalmazott munkavállalók két kategóriája közötti eltérő bánásmódnak minősül. Következésképpen az ilyen helyzet nem tartozik a keretmegállapodás 4. szakaszának hatálya alá,³ mivel e szakasz a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot tiltja. Így a kérdést előterjesztő bíróság az említett szakasz alapján nem tekinthet el a szóban forgó nemzeti szabályok alkalmazásától.

Ezt követően a keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszát illetően a Bíróság úgy ítéli meg, hogy e rendelkezéssel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a katolikus hitoktatókat kizárja az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálását célzó szabályok alkalmazásából, amennyiben a belső jogrendben nincs egyetlen más hatékony intézkedés sem az említett visszaélésszerű alkalmazás szankcionálására, aminek értékelése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Kétségtelenül nem kizárt ugyanis, hogy a katolikus vallás állami oktatásának ágazata az ott foglalkoztatott munkavállalók száma és a lehetséges felhasználók száma közötti állandó kiigazítást tesz szükségessé, ami a munkáltató számára ideiglenes munkaerő-felvételi igényekkel jár, és a rugalmasság iránti különös igény ezen ágazatban igazolhatja a keretmegállapodás 5. szakasza (1) bekezdésének a) pontja értelmében az egymást követő, határozott idejű szerződések alkalmazását. E rendelkezés tiszteletben tartása mindazonáltal megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy az ilyen szerződések megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e, és hogy ezzel a lehetőséggel valójában nem a munkáltató személyzet iránti állandó és tartós igényeinek kielégítése céljából élnek-e. Márpedig a jelen ügyben a felperesek és munkáltatójuk között fennálló különböző határozott idejű szerződések alapján a felperesek több éven keresztül hasonló feladatokat teljesítettek, ekként e munkaviszony tekinthető úgy, hogy az tartós szükségletet elégített ki, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Ezenkívül, megállapítva többek között azt, hogy azt az alkalmassági tanúsítványt, amellyel a katolikus hitoktatóknak a tanításhoz rendelkezniük kell, egyetlen alkalommal állítják ki, nem pedig minden olyan tanévet megelőzően, amely tekintetében határozott idejű szerződést kötnek, függetlenül a rájuk bízott feladatok időtartamától, és e tanúsítvány kiállítása nem függ össze szociálpolitikai célokat követő intézkedésekkel, a Bíróság kimondja, hogy ez a tanúsítvány nem minősül a keretmegállapodás 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében vett, a határozott idejű szerződések megújítását igazoló „objektív oknak”.

Végül a Bíróság emlékeztet arra, hogy noha e szakasznak nincs közvetlen hatálya, és így a nemzeti bíróság nem köteles eltekinteni a nemzeti jog e szakasszal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától, a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy – a belső jog egészét figyelembe véve és az abban elismert értelmezési módszereket alkalmazva – lehetséges-e a szóban forgó nemzeti rendelkezések keretmegállapodással összhangban álló értelmezése.

³ A keretmegállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza 1. pontjában azt írja elő, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.