A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2024. szeptember 19.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Határozott időre alkalmazott munkavállaló határozatlan időre alkalmazott munkavállalóként történő felvétele – A szolgálati idő meghatározása – Az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejárta előtt kötött, határozott időre szóló munkaszerződések keretében teljesített foglalkoztatási időszakok figyelmen kívül hagyása – A korábbi jogszabály hatálya alatt keletkezett helyzetek jövőbeli hatásaira való azonnali alkalmazás”

A C-439/23. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale civile di Padova (padovai polgári bíróság, Olaszország) a Bírósághoz 2023. július 13-án érkezett, 2023. június 22-i határozatával terjesztett elő a

KV

és

a **Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: T. von Danwitz tanácselnök, A. Arabadjiev, az első tanács elnöke (előadó) és P. G. Xuereb bíró,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– KV képviseletében F. Americo avvocato,

* Az eljárás nyelve: olasz.

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: L. Fiandaca és M. T. Lubrano Lobianco avvocati dello stato,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Recchia és F. van Schaik, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) mellékletében szereplő, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a KV és a Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) (nemzeti kutatási tanács, Olaszország) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya a KV és ez utóbbi közötti határozatlan időre szóló munkaszerződés megkötésekor fennálló szolgálati idejének a kiszámítása.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az EK 139. cikk (2) bekezdésén alapuló 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdéséből következik, hogy a keretmegállapodás aláíró felei egy ilyen keretmegállapodás megkötésével kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a hátrányos megkülönböztetés tilalma elve alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.

4 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja „a mellékletben szereplő [keretmegállapodás] végrehajtása, amely megállapodást […] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

5 Ezen irányelv 2. cikkének első és harmadik bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják [az Európai] Bizottságot.

[…]

Amikor a tagállamok elfogadják az első bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.”

6 Az 1999/70 irányelv – a 3. cikke értelmében – 1999. július 10-én, az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lépett hatályba.

7 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében annak célja:

„a) a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés [helyesen: munkaviszony] minőségét;

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”

8 A keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának szövege a következő:

„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”

9 A keretmegállapodás 4. szakasza a következőket írja elő:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó [helyesen: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

[…]

4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés [helyesen: A szolgálati időnek a különös foglalkoztatási feltételekre tekintettel történő minősítése] a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó [helyesen: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók esetében azonosak, kivéve, ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják.”

Az olasz jog

10 Az 1999/70 irányelvet az olasz jogrendbe átültető 2001. szeptember 6-i decreto legislativo 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 [1999/70 irányelv] végrehajtásáról szóló 368. sz. törvényerejű rendelet; a GURI 2001. október 9-i 235. száma, 4. o.) 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló a ledolgozott munka időtartamával arányosan fizetett szabadságra, karácsonyi pótlékra vagy tizenharmadik havi munkabérre, valamint a vállalkozásnál a velük összehasonlítható, határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező munkavállalóknak – azaz a kollektív szerződésben megállapított besorolási szempontok alapján azonos szintű besorolással rendelkező munkavállalóknak – biztosított

végkielégítésre és minden egyéb juttatásra jogosult, feltéve hogy ez objektíve nem összeegyeztethetetlen a határozott időre szóló szerződés jellegével.”

11 Az 1975. március 20-i legge n. 70 – Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente (az állami szervezetek átszervezésére és a munkavállalók munkaviszonyára vonatkozó rendelkezésekről szóló 70. sz. törvény; a GURI 1975. április 2-i 87. száma) alapügyre alkalmazandó változatának 36. cikke a következőket írja elő:

„A tudományos kutatás különleges igényeinek kielégítése érdekében a [CNR] öt évet meg nem haladó, határozott időre szóló szerződéssel magas szintű kutatószemélyzetet alkalmazhat, ideértve a külföldieket is. Az egyedi kutatási programok keretében és a program teljes időtartamára kutatási személyzet és magasan képzett műszaki személyzet szerződés útján történő felvétele is megengedett.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

12 Az alapügy felperesét, KV-t, a közjogi jogi személy CNR három határozott időre szóló munkaszerződés keretében alkalmazta az 1993. november 2. és 1995. március 31., az 1995. augusztus 1. és 2000. augusztus 1., illetve a 2000. szeptember 4. és 2001. szeptember 30. közötti időszakra, technológusi és kutatói feladatok ellátására.

13 Mivel e felperes sikeres nyilvános versenyvizsgát tett, a CNR 2001. október 1-jétől határozatlan időre szóló munkaszerződéssel alkalmazta ugyanezen feladatok ellátása céljából. E foglalkoztatás alkalmával a CNR az alapeljárás felperese szolgálati idejének és díjazásának meghatározása céljából nem ismert el semmilyen szolgálati időt az általa az 1999/70 irányelv átültetésére a tagállamok számára előírt határidő lejárta, azaz ezen irányelv 2. cikke első bekezdésének megfelelően 2001. július 10-e előtt kötött, határozott időre szóló munkaszerződések keretében végzett keresőtevékenység tekintetében.

14 2022. február 8-án az alapeljárás felperese keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság, a Tribunale civile di Padova (padovai polgári bíróság, Olaszország) előtt többek között annak megállapítása iránt, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza alapján fennáll az e munka alapján megszerzett szolgálati idő és az ennek következtében megszerzett béremelések elismeréséhez való joga.

15 E bíróság előtt a CNR e kereset elutasítását kérte, többek között az 1999/70 irányelv visszaható hatályának hiányára hivatkozva.

16 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az előzetes döntéshozatal iránti kérelem szempontjából kizárólag ezen irányelv időbeli hatályának kérdése bír jelentőséggel.

17 E tekintetben e bíróság először is megjegyzi, hogy az alapeljárás felperesének munkaviszonya, amely 1993. november 2-tól 1995. március 31-ig tartott, teljes egészében az említett irányelv hatálybalépése előtt valósult meg, másodszor, hogy az 1995. augusztus 1-jétől 2000. augusztus 1-jéig tartó munkaviszonya ugyanezen irányelv hatálybalépését megelőző időpontban jött létre, és annak hatálybalépését követően, azonban az átültetésére előírt határidő lejárta előtt szűnt meg, harmadszor pedig, hogy az alapeljárás felperesének munkaviszonya, amely 2000. szeptember 4-én kezdődött, és idő előtt, 2001. szeptember 30-án ért véget – mivel e felperes sikeresen teljesítette a nyilvános versenyvizsgát –, csaknem teljes egészében az 1999/70 irányelv hatálybalépése és e határidő lejárta közötti időszakban jött létre és valósult meg. Az Olasz Köztársaság ezt az

irányelvet néhány hónappal az említett határidő lejártát, azaz 2001. október 24-ét, vagyis a 2001. szeptember 6-i 368. sz. törvényerejű rendelet hatálybalépésének időpontját követően ültette át belső jogrendjébe.

18 Az alapügy tárgyát képező határozott időre szóló munkaszerződések nem az eredeti határozott ideig tartó munkaviszony meghosszabbításának minősülnek, hanem olyan aktusok, amelyek *ex novo* egymást követő és független határozott ideig tartó munkaviszonyokat hoznak létre.

19 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy ha a szóban forgó foglalkoztatási időszakokat határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján teljesítették volna, azokat figyelembe vették volna az alapeljárás felperese által megszerzett teljes szolgálati idő kiszámításakor.

20 E bíróság a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja időbeli hatályának terjedelmét illetően az olasz jogrendben két eltérő ítélkezési gyakorlatbeli irányvonalra hivatkozik. Az első irányvonal szerint az uniós jog visszaható hatálya tilalmának elve, amely szerint az anyagi jogi szabályok csak a hatálybalépésüket követően keletkezett helyzetekre alkalmazandók, kizárná e szakasz alkalmazását az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejárta előtt teljes egészében teljesített határozott ideig tartó munkaviszonyokra. Az ítélkezési gyakorlat második irányvonala szerint az az elv, amely szerint az új jogszabályt – eltérő rendelkezés hiányában – azonnal alkalmazni kell a korábbi jogszabály hatálya alatt keletkezett helyzetek jövőbeli hatásaira, lehetővé tenné, hogy a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló teljes szolgálati idejének kiszámítása során figyelembe vegyék az ezen irányelv hatálybalépése előtt véglegesen teljesített, határozott ideig tartó munkaviszonyok időtartamát is.

21 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy ez utóbbi elvet az ítélkezési gyakorlat első irányvonala által elfogadottak szerint kell értelmezni. Az említett utóbbi elv ugyanis azokra a helyzetekre vonatkozik, amelyek az új jogszabály hatálybalépése előtt keletkeztek, és amelyek az azt követő időszakban jelentős folytonossággal folytatódnak, nem pedig a teljes egészében ezen új jogszabály hatálybalépése előtt keletkezett és megszűnt helyzetekre.

22 Ez az értelmezés megfelel a jogbiztonság és a bizalomvédelem elvének, amelyek kizárják, hogy az uniós jog anyagi jogi szabályait visszaható hatállyal lehessen alkalmazni a hatálybalépésüket megelőzően meghatározott jogviszonyokra, kivéve ha azok szövegéből, céljából és rendszeréből világosan következik, hogy ilyen hatást kell nekik tulajdonítani.

23 A kérdést előterjesztő bíróság – mivel úgy ítéli meg, hogy az említett értelmezést a Bíróság ítélkezési gyakorlata is megerősíti –, úgy véli, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának az ezen ítélkezési gyakorlat fényében értelmezett 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az nem terjed ki az olyan határozott időre létrejött munkaviszonyokra, mint amelyek az alapeljárás felei között 1993. november 2. és 1995. március 31., valamint 1995. augusztus 1. és 2000. augusztus 1. között álltak fenn, mivel e jogviszonyok mindegyike az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejárta előtt teljes mértékben kimerítette a joghatásait.

24 Ezzel szemben ez a szakasz kiterjedhet a 2000. szeptember 4. és 2001. szeptember 30. közötti határozott ideig tartó munkaviszonyra, mivel az e határidő lejártakor folyamatban volt.

25 E körülmények között a Tribunale civile di Padova (padovai polgári bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Időbeli hatályánál fogva alkalmazandó-e a [keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontja

– az [1999/70] irányelv hatálybalépését (1999. július 10.) megelőzően létrejövő és a szerződésben foglalt határidő elteltével megszűnő, határozott ideig tartó munkaviszonyokra;

– az [1999/70] irányelv hatálybalépését (1999. július 10.) megelőzően kötött egyedi munkaszerződés alapján létrejövő és a szerződésben foglalt határidő elteltével az irányelv hatálybalépése és a tagállamok számára az irányelv átültetése tekintetében előírt határidő lejárta (2001. július 10.) között megszűnő, határozott ideig tartó munkaviszonyokra;

– az [1999/70] irányelv hatálybalépése (1999. július 10.) és a tagállamok számára az irányelv átültetése tekintetében előírt határidő lejárta (2001. július 10.) között megkötött egyedi munkaszerződés alapján létrejövő és a szerződésben foglalt határidőnek az irányelv átültetési határidejét követő elteltével megszűnő, határozott ideig tartó munkaviszonyokra?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Az elfogadhatóságról

26 Az olasz kormány azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatatlan, mivel a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezése nem hasznos e kérdés megválaszolása szempontjából. Az említett kérdés ugyanis nem az alapeljárás felperesével szemben a határozott ideig tartó munkaviszonyai során alkalmazott bánásmódra vonatkozik, hanem az e munkaviszonyok keretében nyújtott szolgáltatás elismerésére a munkaviszonyának határozatlan ideig tartó munkaviszonnyá alakítását követő időszakra vonatkozó díjazásának meghatározása céljából. Márpedig e problémakört a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontja, nem pedig 4. szakaszának 1. pontja szabályozza.

27 Mivel ez az érv az alapeljárásban alkalmazandó uniós jogi rendelkezés meghatározására vonatkozik, az az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés érdeméhez, nem pedig annak elfogadhatóságához tartozik, így azt e kérdés érdemi vizsgálata keretében kell megvizsgálni (lásd analógia útján: 2024. január 18-i Lietuvos notarų rūmai és társai ítélet, C-128/21, EU:C:2024:49, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Ennélfogva az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést elfogadhatónak kell nyilvánítani.

Az ügy érdeméről

29 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a munkavállaló által határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett, teljes egészében vagy részben az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártát megelőzően teljesített szolgálati időt nem veszik figyelembe e munkavállaló díjazásának meghatározása érdekében az ezen időpontot követő, határozatlan időre történő felvételekor.

30 A nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkben bevezetett együttműködési eljárásban a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróság részére olyan hasznos választ adjon, amely lehetővé teszi számára az előtte folyamatban lévő ügy elbírálását. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (2021. december 21-i Skarb Państwa [Gépjármű-felelősségbiztosítási fedezet] ítélet, C-428/20, EU:C:2021:1043, 24. pont).

31 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a munkafeltételek tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesítsék a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, mint az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat, csupán azért, mert határozott időre alkalmazzák őket, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható. E szakasz 4. pontja ugyanezt a tilalmat mondja ki a különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumokat illetően (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. szeptember 20-i Motter ítélet, C-466/17, EU:C:2018:758, 26. pont; 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione és INPS ítélet, C-270/22, EU:C:2023:933, 52. és 53. pont).

32 Nem vitatott, hogy az alapeljárás, amely az alapeljárás felperesének a határozatlan időre szóló munkaszerződése megkötésekor fennálló szolgálati idejének kiszámítására vonatkozik, ilyen kritériumokra vonatkozik.

33 E körülmények között annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ lehessen adni, a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontját is értelmezni kell.

34 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már megállapította, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely teljes mértékben kizárja azt, hogy a valamely hatóság által határozott időre alkalmazott munkavállaló által megszerzett szolgálati időt e munkavállaló e hatóság általi, határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati ideje meghatározásának céljából figyelembe lehessen venni, kivéve ha ezt a kizárást e szakasz 1. és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okok" igazolják. Az a tény, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló e szolgálati időt határozott időre szóló munkaszerződés vagy munkaviszony alapján szerezte meg, nem minősül ilyen objektív oknak (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 71. pont).

35 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkból kitűnik, hogy az alapeljárás felperese, amikor a CNR-nél határozott időre szóló munkaszerződések keretében látta el feladatait, összehasonlítható helyzetben volt az e szervezet által határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal, mivel olyan feladatokat látott el, amelyeket határozatlan időre alkalmazott munkavállalók is elláthattak.

36 Az alapügyben szóban forgó, határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmódot illetően e bíróság pontosítja, hogy ha az alapeljárás felperese által a határozott időre szóló munkaszerződései alapján végzett munkát határozatlan időre szóló munkaszerződés keretében végezte volna, azt figyelembe vették volna a teljes szolgálati idejének kiszámításakor.

37 Márpedig a Bíróság megállapította, hogy az egy adott fizetési fokozatba való besorolhatóság érdekében teljesítendő szolgálati időre vonatkozó, az alapeljárásban szereplőhöz hasonló szabályok a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti „foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartoznak (2023. november 30-i Ministero dell’Istruzione és INPS ítélet, C-270/22, EU:C:2023:933, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Önmagában az a tény, hogy valamely munkavállaló határozatlan időre alkalmazott munkavállalóvá vált, nem zárja ki őt abból a lehetőségből, hogy bizonyos körülmények esetén a hátrányos megkülönböztetésnek a keretmegállapodás e 4. szakaszában szereplő tilalmának elvére hivatkozzon (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 Az említett 4. szakasz időbeli alkalmazhatóságát illetően emlékeztetni kell arra, hogy főszabály szerint valamely új jogi szabály azon jogi aktusnak a hatálybalépésétől alkalmazandó, amely e jogi szabályt bevezeti. Ugyanakkor, ha e szabály nem vonatkozik a korábbi törvény hatálya alatt keletkezett és kialakult jogi helyzetekre, azt alkalmazni kell a korábbi szabály idején létrejött helyzetek jövőbeli joghatásaira, valamint az új jogi helyzetekre. Ez csak akkor nincs így – a jogi aktusok visszaható hatályának a tilalmára vonatkozó elv sérelme nélkül –, ha az új szabályhoz olyan különleges rendelkezések kapcsolódnak, amelyek a szabály időbeli alkalmazásának feltételeit külön meghatározzák (2022. június 22-i Volvo és DAF Trucks ítélet, C-267/20, EU:C:2022:494, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 Ily módon a valamely irányelv átültetése céljából elfogadott jogi aktusokat az átültetésre előírt határidő lejártát követően a korábbi jogszabály hatálya alatt keletkezett helyzetek jövőbeli hatásaira is alkalmazni kell, kivéve ha ezen irányelv másként rendelkezik (2021. december 21-i Skarb Państwa [Gépjármű-felelősségbiztosítási fedezet] ítélet, C-428/20, EU:C:2021:1043, 32. pont).

41 Meg kell állapítani, hogy sem az 1999/70 irányelv, sem a keretmegállapodás nem tartalmaz olyan különös rendelkezéseket, amelyek azok időbeli alkalmazásának feltételeit külön meghatározzák.

42 Meg kell tehát határozni, hogy az alapügyben szóban forgó jogi helyzet az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártát megelőzően keletkezett helyzetnek minősül-e.

43 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy ez a helyzet az alapeljárás felperesének a határozott időre szóló munkaszerződések teljesítése során 2001. október 1-jéig megszerzett szolgálati idejének a díjazása ezen időponttól történő meghatározása céljából történő elismerésére vonatkozik.

44 Jóllehet ezt a szolgálati időt elsősorban az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejárta előtt szerezték, az említett helyzet annak meghatározására vonatkozik, hogy milyen következményekkel jár e szolgálati idő e felperesnek az ezen időpont után kötött, határozatlan időre szóló munkaszerződése alapján kapott díjazására, tehát a keretmegállapodás 4. szakaszának ugyanezen időpontot követő alkalmazására.

45 Amint arra lényegében a Bizottság rámutatott, az alapügyben szóban forgó jogi helyzet hasonló az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez szükséges szolgálati idő számításának helyzetéhez, amely a 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329) és a 2018. november 7-i O’Brien ítélet (C-432/17, EU:C:2018:879) alapjául szolgáló ügyek tárgyát képezték, amelyek az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős

foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) átültetési határidejének lejártát megelőző időszakok figyelembevételének kérdését vetették fel.

46 Ez utóbbi ítélet 35. pontjában ugyanis a Bíróság rámutatott arra, hogy abból a körülményből, hogy a nyugdíjjogosultságot az érintett munkavállaló véglegesen megszerzi a vonatkozó szolgálati idő végén, nem vonható le az a következtetés, hogy a jogi helyzete véglegesen megszerzettnek tekinthető, mivel e munkavállaló csak utólag, a vonatkozó szolgálati idők figyelembevételével érvényesítheti ténylegesen e jogát öregségi nyugdíjának folyósítása érdekében. A Bíróság az említett utóbbi ítélet 36. pontjában megállapította, hogy amikor a nyugdíjjogosultság keletkezése kiterjed a 97/81 irányelv átültetési határidejének lejártát mind megelőző, mind az azt követő időszakra, meg kell állapítani, hogy e jogok meghatározását – az irányelv hatálybalépését megelőző szolgálati időre vonatkozó időszakokat is – ezen irányelv rendelkezései szabályozzák.

47 E megfontolások *mutatis mutandis* érvényesek az 1999/70 irányelvre és az alapeljárás felperese által a határozott időre szóló munkaszerződései keretében megszerzett szolgálati idő alapján igényelt díjazáshoz való jogra is, mivel e felperes csak később és a releváns szolgálati idők figyelembevételével élhet ténylegesen e joggal.

48 A kérdést előterjesztő bíróság és az olasz kormány által hangsúlyozott azon tény, hogy az említett felperes szolgálati idejét többek között olyan határozott időre szóló munkaszerződések alapján szerezte, amelyek az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejárta előtt jártak le, nem eredményezhet más következtetést.

49 A szolgálati időt ugyanis a munkavállaló fokozatosan szerzi meg, még akkor is, ha azt már lejárt munkaszerződések alapján szerezte, és amely továbbra is jellemzi az e lejáratot követő helyzetét. Így az egyes munkaviszonyok időtartama és megszűnésük időpontja nem releváns a munkavállaló szolgálati idejének számítása szempontjából, amely főszabály szerint feltételezi a munkavállaló munkaviszonya teljes időtartamának meghatározását.

50 Ezenkívül az alapeljárás a keretmegállapodás 4. szakaszának az 1999/70 irányelv átültetésére előírt határidő lejártát követő alkalmazhatóságára vonatkozik az e határozott időre szóló szerződésekből eredő szolgálati idő figyelembevétele keretében, nem pedig e szakasznak magukra az említett munkaszerződésekre történő – ezen időpontot megelőző – alkalmazhatóságára. Amint azt lényegében a Bizottság hangsúlyozza, mivel az alapeljárás felperesének keresete nem ugyanazon munkaszerződések végrehajtási feltételeinek megkérdőjelezésére irányul, annak nem tárgya e szakasz visszaható hatályú alkalmazása.

51 E körülmények között az alapügyben szóban forgó jogi helyzet nem tekinthető véglegesen megszerzettnek az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártakor.

52 E következtetést nem kérdőjelezi meg a kérdést előterjesztő bíróság és az olasz kormány által hivatkozott 2022. június 22-i Volvo és DAF Trucks ítélet (C-267/20, EU:C:2022:494) 99–104. pontja, amelyekben a Bíróság lényegében kimondta, hogy meg kell állapítani, hogy a tagállamok és az Európai Unió versenyjogi rendelkezéseinek megsértésén alapuló, nemzeti jog szerinti kártérítési keresetekre irányadó egyes szabályokról szóló, 2014. november 26-i 2014/104/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2014. L 349., 1. o.) 17. cikkének (2) bekezdésében előírt megdönthető vélelem, amely szerint a kartell keretében elkövetett jogsértések kárt okoznak, *ratione temporis* nem alkalmazható az olyan kártérítési keresetre, amely

– noha az ezen irányelvet a nemzeti jogba késedelmesen átültető nemzeti rendelkezések hatálybalépését követően indult – olyan versenyjogi jogsértésre vonatkozik, amely az irányelv átültetésére előírt határidő lejárta előtt befejeződött.

53 Amint ugyanis ezen ítélet 100–102. pontjából kitűnik, e megoldást igazolja a 2014/104 irányelv e rendelkezésének sajátos jellege és működési mechanizmusa, amelynek időbeli alkalmazásához folyamatban lévő kartell fennállása szükséges.

54 Márpedig e helyzetnek nincs megfelelője a keretmegállapodás 4. szakaszát illetően.

55 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 4. pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes, ha a munkavállaló által határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett, teljes egészében vagy részben az 1999/70 irányelv átültetési határidejének lejártát megelőzően teljesített szolgálati időt nem veszik figyelembe e munkavállaló díjazásának meghatározása érdekében az ezen időpontot követő, határozatlan időre történő felvételekor, kivéve ha e kizárást objektív okok igazolják.

A költségekről

56 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

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 mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 4. pontját

a következőképpen kell értelmezni:

azokkal ellentétes, ha a munkavállaló által határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett, teljes egészében vagy részben ezen irányelv átültetési határidejének lejártát megelőzően teljesített szolgálati időt nem veszik figyelembe e munkavállaló díjazásának meghatározása érdekében az ezen időpontot követő, határozatlan időre történő felvételekor, kivéve ha e kizárást objektív okok igazolják.

Aláírások