A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2026. május 13.*

„Tagállami kötelezettségszegés – EUMSZ 258. cikk – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – Az 5. szakasz 1. pontja – Az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásából adódó visszaélések megelőzésére vagy szankcionálására irányuló intézkedések bevezetésére vonatkozó tagállami kötelezettség – Ilyen intézkedések hiánya – Az ilyen szerződések megújítását alátámasztó »objektív okok« fogalma”

A C-155/25. sz. ügyben,

az EUMSZ 258. cikk alapján kötelezettségszegés megállapítása iránt 2025. február 21-én

az **Európai Bizottság** (képviselik: S. Delaude és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben)

felperesnek

az **Olasz Köztársaság** (képviseli: S. Fiorentino, meghatalmazotti minőségben, segítői: A. Berti Suman és L. Fiandaca avvocati dello Stato)

alperes ellen

benyújtott keresete tárgyában,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: J. Passer tanácselnök, D. Gratsias és B. Smulders (előadó) bírák,

főtanácsnok: R. Norkus,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

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

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: olasz.

Ítéletet

1 Keresetlevelével az Európai Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság:

– állapítsa meg, hogy az Olasz Köztársaság, mivel nem vezetett be intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő adminisztratív, műszaki és kisegítő személyi állomány (a továbbiakban: amk-személyzet) tekintetében, nem teljesítette 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.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszából eredő kötelezettségeit, és

– az Olasz Köztársaságot kötelezze a költségek viselésére.

Jogi háttér

Az uniós jog

2 Az említett keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza az 1. pontjában az alábbiakat mondja ki:

„Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma”.

Az olasz jog

3 Az 1994. április 16-i decreto legislativo n.° 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (az oktatásügyben, továbbá a valamennyi iskolatípus és minden iskolai szint vonatkozásában alkalmazandó törvényi rendelkezések egységes szövegének jóváhagyásáról szóló, 297. sz.

felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, a GURI 1994. május 19-i 115. számának 79. sz. rendes melléklete; a továbbiakban: 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 554. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1. A negyedik iskolai szintű feladatkörökbe történő kinevezésekre a tartományi szintű, érdemeken alapuló pályázati eljárások útján kerül sor, amelyeket az oktatási hatóságok évente, a betöltetlen állások számának keretei között szerveznek meg az oktatási miniszter rendelete alapján; e rendelet különösen meghatározza a szükséges képesítéseket és az értékelési szempontokat.

2. E pályázati eljárásokon a határozott időre kinevezett amk-személyzet azon tagja vehet részt, aki az érintett feladatköröknek megfelelő munkakörben legalább két év szolgálati idővel rendelkezik, és e szolgálatot fegyelmi kifogás nélkül látta el. A pályázati eljárásban való részvétel csak abban a tartományban kiírt pályázat vonatkozásában lehetséges, ahol a jelölt a felhívás közzétételének időpontjában szolgálatban áll.

3. A határozott időre kinevezett amk-személyzet azon tagja, aki legalább két év szolgálati időt teljesített – egészben vagy részben – az adott pályázati eljárással érintett feladatkörnél magasabb szintű feladatkörben, jogosult a közvetlenül alacsonyabb szintű feladatkörre irányuló pályázati eljárásban részt venni.

[…]

8. A kinevezésekre a rendelkezésre álló álláshelyek keretei között, az alkalmassági állandó listák sorrendje szerint kerül sor, amelyeket a fent meghatározott szempontok alapján egészítenek ki és aktualizálnak.”

4 Az 1999. május 3-i legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (az iskolai személyzetre vonatkozó sürgős rendelkezésekről szóló 124. sz. törvény; a GURI 1999. május 10-i 107. száma; a továbbiakban: 124/1999. sz. törvény) „Helyettesítések” című 4. cikke kimondja:

„1. Éves helyettesítő pedagógusok megbízásával töltik be a kinevezett tanári és oktatói személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig a december 31-ig betöltetlen és rendelkezésre álló, továbbá az egész tanévben előreláthatóan betöltetlenül maradó tanári és oktatói állásokat, amennyiben ezek betöltése nem oldható meg rendes tartományi személyi állományba tartozó kinevezett oktató személyzet révén vagy létszám feletti személyzet igénybevétele útján, feltéve továbbá, hogy az említett állásokat még semmilyen címen nem töltötték be kinevezett személyzettel.

2. A december 31-ig és a tanév végéig ténylegesen felszabaduló betöltött tanári és oktatói állások betöltéséről a pedagógiai tevékenységek végéig ideiglenes helyettesítő pedagógusok megbízása útján kell gondoskodni. Ugyanígy kell gondoskodni az adott pedagógiai tevékenységek végéig ideiglenes helyettesítő pedagógusoknak a nem teljes vagy részmunkaidős tanári állás keretében megtartottnak minősülő tanítási órák lefedése érdekében.

3. Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott esetektől eltérő esetekben ideiglenes helyettesítő pedagógusok megbízásáról kell gondoskodni.

[…]

11. A fenti bekezdésekben foglalt rendelkezéseket az amk-személyzetre egyaránt alkalmazni kell.”

5 A 2000. december 13-i decreto ministeriale n. 430 – Regolamento recante norme sulle modalità di conferimento delle supplenze al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario ai sensi dell’articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124 (az adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzet 124/1999. sz. törvény 4. cikke szerinti helyettesítéseinek módjára vonatkozó szabályok megállapításáról szóló, 430. sz. miniszteri rendelet; a GURI 2001. január 24-i 19. száma) „Álláshelyek rendelkezésre állása és a helyettesítések típusai” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1. A [124/1999. sz. törvény] 4. cikkének 1., 2., 3. és 11. bekezdésével összhangban, amennyiben az [amk-személyzet] rendelkezésre álló álláshelyeinek betöltése nem oldható meg a szolgálatban álló létszám feletti személyzet vagy bármely jogcímen alkalmazott határozatlan idejű munkaviszonyban álló személyzet beosztásával, az alábbiak szerint kell eljárni:

a) éves helyettesítések útján, a december 31-ig betöltetlen és rendelkezésre álló, továbbá az egész tanév során várhatóan betöltetlenül maradó álláshelyek betöltése érdekében;

b) ideiglenes helyettesítések útján a pedagógiai tevékenységek végéig, a december 31-ig ténylegesen rendelkezésre álló, de nem betöltetlen álláshelyek lefedése érdekében, a tanév végéig;

c) ideiglenes helyettesítések útján minden egyéb, a fenti esetek körébe nem tartozó helyettesítési igény kielégítésére, a 6. cikk rendelkezéseinek megfelelően.”

6 A 2001. március 30-i decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete) „A határozott időre szóló vagy rugalmas munkaviszonyok keretében foglalkoztatott személyi állomány” című 36. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1. A közigazgatási szervek általános szükségleteik kielégítése céljából kizárólag határozatlan időre szóló munkaszerződéssel […] végzik az alkalmazásba vételt.

2. A közigazgatási szervek kizárólag a közigazgatásban való alkalmazásukra megállapított keretek és feltételek között köthetnek határozott idejű munkaszerződéseket, képzési és munkaszerződéseket, valamint határozott idejű munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződéseket, továbbá vehetik igénybe a polgári törvénykönyvben és az egyéb, a vállalkozásoknál fennálló munkaviszonyokra vonatkozó jogszabályokban előírt rugalmas szerződéses formákat. A közigazgatási szervek az e bekezdés első mondatában említett szerződéseket kizárólag a valóban ideiglenes vagy kivételes jellegű szükségletek kielégítése érdekében, valamint a 35. cikkben meghatározott alkalmazásba vételi feltételek és eljárások tiszteletben tartása mellett köthetik meg. A határozott idejű munkaszerződések a [decreto legislativo 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 munkaszerződések szervezeti rendszeréről és a munkaköri jogszabályoknak a 2014. december 10-i 183. sz. törvény 1. cikkének (7) bekezdése szerinti felülvizsgálatáról szóló, 2015. június 15-i 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, a GURI 2015. június 24-i 144. számának 34. sz.

rendes melléklete; a továbbiakban: 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet)] 19. és azt követő cikkeinek tiszteletben tartásával köthetők meg […].

[…]

5. 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. Abban a sajátos esetben, ha egymást követő határozott idejű szerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásából származik kár, a munkavállaló azon jogának sérelme nélkül, hogy bármely további kárt bizonyítson, a bíróság legalább négyhavi és legfeljebb huszonnégy havi összegű kártérítést állapít meg a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó juttatás számításának alapjául szolgáló utolsó irányadó munkabér alapján, figyelembe véve a jogsértés súlyosságát, különösen a felek között fennálló egymást követő szerződések számát és a jogviszony teljes időtartamát.

[…]

5 quinquies Az 5. bekezdés sérelme nélkül e cikk nem alkalmazandó az állami és helyi önkormányzati fenntartású iskolákban és nevelési intézményekben, valamint a művészeti, zenei és táncművészeti felsőoktatási intézményekben határozott idejű jogviszony keretében foglalkoztatott amk-személyzet alkalmazására. […]”

7 A 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet „Határozott idejű munkaviszony” című III. fejezete meghatározza a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamát (19. cikk), valamint azok megújításának maximális számát (21. cikk). A III. fejezet 29. cikke (2) bekezdésének c) pontja értelmében a III. fejezet nem alkalmazandó „a helyettesítő állások betöltése céljából, az [amk-személyzettel] kötött, határozott idejű szerződésekre”, mivel e cikk (4) bekezdése előírja, hogy „[a 165/2001. sz.] felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének rendelkezései továbbra is alkalmazandók”.

8 A 2015. július 13-i Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (a nemzeti oktatási rendszer reformjáról és a hatályos jogszabályi rendelkezések felülvizsgálatáról szóló 107. sz. törvény; a GURI 2015. július 15-i 162. száma, a továbbiakban: 107/2015. sz. törvény) 1. cikkének (131) bekezdésében a közoktatási intézmények oktató és amk-személyzete tekintetében 36 hónapos maximális időtartamot vezetett be a határozott idejű munkaszerződésekre, még nem egymást követő szerződések esetében is. E rendelkezést a 2018. július 12-i decreto-legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (a munkavállalók és a vállalkozások méltóságát szolgáló sürgős rendelkezésekről szóló 87/2018. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet, a GURI 2018. július 13-i 161. száma; a továbbiakban: 87/2018. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet) 4 bis. cikke hatályon kívül helyezte.

A pert megelőző eljárás

9 2019. július 26-án a Bizottság felszólító levelet küldött az Olasz Köztársaságnak, amelyben kétségeit fejezte ki többek között azzal kapcsolatban, hogy az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő amk-személyzetre alkalmazandó több nemzeti rendelkezés összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával a határozott időre létrejött szerződések visszaélésszerű alkalmazását illetően.

10 Az Olasz Köztársaság az e felszólító levélben felhozott kifogásokra és kérdésekre több feljegyzésben válaszolt. A 2019. november 29-i feljegyzést követően a Bizottság 2020. december 3-án kiegészítő felszólító levelet küldött e tagállamnak, amelyre az említett tagállam többek között a 2021. április 6-i és szeptember 21-i levelében válaszolt.

11 2023. április 19-én a Bizottság indokolással ellátott véleményt küldött az Olasz Köztársaságnak, amelyben többek között fenntartotta azon álláspontját, amely szerint az olasz szabályozás nem felel meg a keretmegállapodás 5. szakaszának a helyettesítő amk-személyzetnek a határozott időre létrejött munkaszerződésekkel való visszaéléssel szembeni védelme tekintetében, és felhívta az Olasz Köztársaságot, hogy e vélemény kézhezvételétől számított két hónapon belül hozza meg az annak való megfeleléshez szükséges intézkedéseket.

12 Az indokolással ellátott véleményre 2024. február 8-án adott válaszában az Olasz Köztársaság ismételten kifejezte, hogy nem ért egyet a Bizottság álláspontjával.

13 A Bizottság, mivel e választ nem találta meggyőzőnek, benyújtotta a jelen, kötelezettségszegés megállapítása iránti keresetet.

A keresetről

14 Keresetében a Bizottság azt rója fel az Olasz Köztársaságnak, hogy nem teljesítette a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjából eredő kötelezettségeit, mivel nem vezetett be intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött szerződések alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása érdekében az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő amk-személyzet tekintetében.

A felek érvei

15 A Bizottság először is arra hivatkozik, hogy az olasz jogban nincs olyan intézkedés, amelyet a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontja alapján fogadtak el a helyettesítő amk-személyzettel megkötött, határozott időre létrejött munkaszerződések maximális teljes időtartamára vagy e szerződések megújításának számára vonatkozóan. A 165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének 5 quinquies bekezdéséből és a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének c) pontjából ugyanis az következik, hogy a közigazgatási szervek által a személyi állományuk felvétele céljából megkötött határozott időre létrejött munkaszerződések maximális időtartamát és maximális számát meghatározó rendelkezések nem alkalmazandók az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott amk-személyzettel kötött szerződésekre. Ezenkívül, habár korábban a 107/2015. sz. törvény 1. cikkének (131) bekezdése korlátokat állapított meg e tekintetben, e rendelkezést hatályon kívül helyezte a 87/2018. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet.

16 Másodszor, ezen intézmény azt állítja, hogy az olasz jogban hiányoznak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjában említetteknek megfelelő olyan intézkedések is, amelyek az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott amk-személyzettel kötött határozott időre létrejött munkaszerződések megújítását alátámasztó objektív okokra vonatkoznak.

17 E tekintetben először is a 124/1999. sz. törvény 4. cikke 1. és 11. bekezdésének rendelkezései, amelyek lehetővé teszik az amk-személyzet felvételét a közoktatásban betöltetlen és rendelkezésre álló álláshelyek ideiglenes betöltése érdekében, semmilyen utalást nem tartalmaznak olyan követelményre, mint a közoktatásra jellemző rugalmasság követelménye, amely a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okok fogalmához kapcsolható. Ezenkívül úgy tűnik, hogy a Ministero dell'Istruzione (oktatásügyi minisztérium, Olaszország) által a tanulói létszám és az állomány összetételének alakulására vonatkozóan közzétett számadatok cáfolják az ilyen követelmény fennállását. Ugyanis bár a 2017/2018-as tanév óta folyamatosan csökkent a tanulók száma, a határozott időre alkalmazott amk-személyzet száma és aránya ugyanezen időszak alatt csak növekedett.

18 A Bizottság ebből azt a következtetést vonja le, hogy még ha el is képzelhető, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozást elméletileg alátámaszthatja olyan objektív ok, mint az állami iskolák sajátosságaihoz kapcsolódó rugalmasság követelménye, a gyakorlatban ilyen követelmény nem áll fenn.

19 Másodszor és mindenesetre önmagában az objektív ok fennállása nem elegendő annak megállapításához, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás összeegyeztethető a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával, mivel a 2014. november 26-i Mascolo és társai ítéletből (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401) eredő tanulságokra tekintettel az ilyen összeegyeztethetőség azt feltételezi, hogy e szabályozás lehetővé teszi objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata érdekében, hogy a helyettesítő amk-személyzettel kötött, határozott időre létrejött munkaszerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, és tiszteletben tartja-e az arányosság elvét.

20 Márpedig a szóban forgó nemzeti szabályozás nem teszi lehetővé ilyen szempontok meghatározását. Éppen ellenkezőleg, az amk-személyzet határozott időre létrejött munkaszerződések alapján történő alkalmazása valójában a felvétel szokásos módja. A helyettesítő amk-személyzet számára kiírt, állandó álláshelyek betöltésére szervezett pályázati eljáráson ugyanis csak azok vehetnek részt, akiket korábban már határozott időre létrejött munkaszerződés alapján alkalmaztak és legalább két év szolgálati időt kitöltöttek, ami nyilvánvalóan ellentétes a keretmegállapodás alapjául szolgáló azon előfeltevéssel, amely szerint a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája. Ezenkívül e pályázati eljárások kiírására nem pontos ütemterv szerint kerül sor, mivel az költségvetési korlátokhoz van kötve, ráadásul a kinevezett személyzet „természetes" távozásától is függ.

21 Következésképpen a Bizottság szerint a helyettesítő amk-személyzet határozott időre létrejött munkaszerződésekkel történő felvételére anélkül kerül sor, hogy az alkalmazandó nemzeti jogszabály a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okokat tartalmazna, mivel e szabályozás éppen ellenkezőleg lehetővé teszi az ilyen szerződések állandó és tartós igények kielégítésére történő alkalmazását. Válaszában a Bizottság ebben az összefüggésben megjegyzi, hogy az Olasz Köztársaság ezt maga is elismerte ellenkérelmében, amikor azt állította, hogy az amk-személyzetet a személyi állomány „strukturális hiányosságainak" kiküszöbölése céljából veszik fel határozott időre.

22 Harmadszor és a teljesség kedvéért a Bizottság hozzáteszi, hogy ha az Olasz Köztársaság úgy ítélte meg, hogy az elmúlt években több pályázati eljárás kiírása a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedések” fogalma alá tartozik, meg kell állapítani, hogy az ilyen kiírás csak eseti intézkedésnek minősül, amely bizonyos tekintetben legfeljebb a már megvalósult visszaélésszerű helyzet megszüntetését teszi lehetővé, anélkül hogy alkalmas lenne a határozott időre létrejött munkaszerződéseknek az állami oktatási intézményekben alkalmazott amk-személyzet tekintetében történő visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére. Ugyanez vonatkozik az Olasz Köztársaság által hivatkozott jogszabálytervezetekre is, amelyek alkalmazása bizonyos tanévekre korlátozódik.

23 Az Olasz Köztársaság a maga részéről úgy véli, hogy tiszteletben tartotta a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjából eredő kötelezettségeket.

24 E tagállam először is megjegyzi, hogy a közoktatásban a kinevezésre való pályázás a 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 554. cikkében említett kiválasztási eljárások útján történik, amelyek kizárólag a legalább kétéves szolgálati idővel rendelkező, határozott időre kinevezett amk-személyzet számára állnak nyitva, és amelyek keretében figyelembe veszik a megszerzett tapasztalatot. Így a határozott időre létrejött szerződés keretében teljesített szolgálat lehetővé teszi e tapasztalat figyelembevételét, és hozzájárul a határozatlan időre szóló szerződés megkötéséhez. Ezért e rendszert mindig úgy alakították ki, hogy elősegítse a helyettesítő amk-személyzettel kötött határozott időre létrejött munkaszerződések megújítását, mivel az ilyen megújítás megkönnyíti a kinevezésre való pályázást. Ugyanebből a szempontból a 87/2018. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet hatályon kívül helyezte a 107/2015. sz. törvény 1. cikkének (131) bekezdésében az ilyen szerződések tekintetében korábban előírt legfeljebb 36 hónapos időtartamot.

25 Másodszor, az ilyen felvételi mechanizmus figyelembe veszi az iskolarendszer sajátosságait, vagyis azt, hogy az amk-személyzet iránti kereslet a különböző iskolákban és földrajzi térségekben beiskolázott tanulók számától függően jelentősen változik, valamint hogy szoros kapcsolat áll fenn az amk-személyzet tagjainak szükséges száma és a tanulói létszám között. Márpedig e sajátosságok a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okoknak minősülnek.

26 Ebben az összefüggésben az Olasz Köztársaság először is hangsúlyozza, hogy e rendelkezés nem tűnik úgy, hogy megkövetelné az ilyen objektív okoknak az tételes jogban való megjelenítését.

27 Másodszor, az amk-személyzet Bizottság által hivatkozott növekedése annak a szükségletnek tudható be, hogy a személyi állomány strukturális hiányát egy olyan rendszerben kell orvosolni, amely előírja e személyzet rotációjának tiszteletben tartását. Ez utóbbi tekintetben azonban e tagállam viszonválaszában hangsúlyozza, hogy érvelését nem úgy kell érteni, hogy a személyi állomány e strukturális hiánya önmagában a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív oknak minősül.

28 Harmadszor, az oktatásügyi minisztérium 2019 és 2021 között különböző felvételi eljárások lefolytatásával korlátozta a határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazását az amk-személyzet tekintetében. Egyébiránt a 2023/2024-es tanévre összesen 9975 személyzeti tag kinevezését engedélyezték, az alábbiak szerint: 2163 adminisztratív asszisztens, 717 műszaki asszisztens, 7066 iskolai munkatárs, 13 (mezőgazdasági üzemekben alkalmazott) szakiskolai munkatárs, 8 ruhatári alkalmazott, 4 szakács és 4 ápoló.

29 Negyedszer, az Olasz Köztársaság – anélkül, hogy lemondana védekezési jogalapjairól – megjegyzi, hogy az alkalmazandó szabályozás olyan módosításait készíti elő, amelyek célja, hogy az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő amk-személyzet egésze számára komoly esélyt biztosítson arra, hogy munkahelyüket a jelenleg üres összes állandó álláshely azonnali betöltése révén állandósíthassák, mégpedig az amk-személyzet felvételére vonatkozó általános szabályoktól eltérve. Ezenkívül az amk-személyzet új szakmai osztályozási rendszerének előkészítése is folyamatban van, amely új előmeneteli és felvételi mechanizmusokat foglal magában. A munkaerő-felvételi mechanizmusok bármilyen esetleges reformjának azonban a szociális partnerekkel és más érintett közigazgatási szervekkel folytatott egyeztetés eredményeként kell megszületnie.

30 Az Olasz Köztársaság ezért azt kéri, hogy a Bíróság utasítsa el a Bizottság keresetét mint megalapozatlant, vagy másodlagosan függessze fel az eljárást a Bíróság eljárási szabályzatának 55. cikke alapján, lehetővé téve számára, hogy észszerű határidőn belül elfogadja a szükséges jogszabályi módosításokat.

A Bíróság álláspontja

31 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza – amely e keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, vagyis az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányul – 1. pontjában kötelezi a tagállamokat az e rendelkezésben felsorolt egy vagy több kötelező intézkedés tényleges elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedést. E szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 83. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e (2018. október 25-i Sciotto ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 A jelen ügyben először is, ami a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontjában előírt, a határozott időre létrejött munkaszerződések maximális teljes időtartamára, valamint azok megújításának számára vonatkozó intézkedéseket illeti, a Bizottság kifejti – anélkül, hogy ezt az Olasz Köztársaság vitatná –, hogy az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott amk-személyzetet illetően az olasz jogban nem léteznek ilyen intézkedések. Ennek keretében hangsúlyozza, hogy a közigazgatási szervek által a személyi állományuk felvétele céljából megköthető, határozott időre létrejött munkaszerződések maximális időtartamát és maximális számát meghatározó olasz jogi rendelkezések kifejezetten nem alkalmazandók az ezen amk-személyzettel kötött szerződésekre, míg azt a rendelkezést, amely korábban az ilyen szerződésekre vonatkozóan legfeljebb 36 hónapos időtartamot írt elő, 2018-ban hatályon kívül helyezték.

34 A Bizottság állításainak vitatásaként az Olasz Köztársaság megjegyzi, hogy bár a szóban forgó amk-személyzettel kötött, határozott időre létrejött munkaszerződések tekintetében legfeljebb 36 hónapos időtartamot előíró rendelkezést ténylegesen hatályon kívül helyezték, e hatályon kívül helyezés valójában arra irányult, hogy lehetővé tegye e személyzet számára, hogy határozott időre

létrejött munkaszerződések ismételt megkötésével tapasztalatot halmozzon fel, és ily módon növelje esélyeit arra, hogy később kinevezzék őket, amire többek között az így szerzett tapasztalattól függően kerül sor.

35 Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy ez az érvelés csupán megerősíti az olasz jogban a szóban forgó amk-személyzettel megkötheto, határozott időre létrejött munkaszerződések maximális időtartamának vagy számának korlátozására irányuló intézkedések hiányát, és következésképpen a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontja értelmében vett egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazását megelőző intézkedések hiányát

36 E körülmények között másodszor azt kell megvizsgálni, hogy az olasz jog a helyettesítő amk-személyzettel kötött határozott időre létrejött munkaszerződések tekintetében tartalmaz-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjában említett, a határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokra vonatkozó intézkedést.

37 E tekintetben a Bíróság már kimondta, hogy az „objektív okok” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely meghatározott tevékenységet jellemző pontos, konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 87. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Ugyanakkor nem egyeztethető össze a jelen ítélet előző pontjában említett követelményekkel az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását. Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Egy ilyen rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 A jelen ügyben a Bizottság által szolgáltatott magyarázatokból kitűnik, hogy a kifogása elsősorban a 124/1999. sz. törvény 4. cikke 1. és 11. bekezdésének rendelkezéseire vonatkozik, amelyek a 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401) alapjául szolgáló ügy tárgyát is képezték, és amelyek együttes olvasata alapján, a tanévben „december 31-ig betöltetlen és rendelkezésre álló” amk-személyzeti álláshelyek éves helyettesítő pedagógusok megbízásával tölthetők be a „kinevezett […] személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig”.

40 E tekintetben először is, noha úgy tűnik, hogy az Olasz Köztársaság a jelen ügyben a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okként nem hivatkozik a kinevezett személyzetnek szánt álláshelyek ideiglenes, azaz az ilyen személyzet felvételére irányuló pályázati eljárások lezárulásáig tartó betöltésének igényére, mindazonáltal

emlékeztetni kell arra, hogy figyelembe véve a Bizottság által e tekintetben előadott érveket, valamint magának a 124/1999. sz. törvény 4. cikke (1) bekezdésének szövegét, amely kifejezetten hivatkozik erre az igényre, a Bíróság már kimondta, hogy ez az igény igazolhatja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazását (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 96. pont).

41 Mindemellett ahhoz, hogy az ilyen igény figyelembevételére irányuló nemzeti szabályozást objektív okkal igazolhatónak lehessen tekinteni, e szabályozás konkrét alkalmazása során az illetékes hatóságoknak objektív és átlátható szempontokat kell tudniuk meghatározni annak vizsgálata céljából, hogy a határozott időre létrejött szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, alkalmas-e az elérni kívánt célok megvalósítására, és szükséges-e ahhoz, pontosítva, hogy az említett szabályozás nem igazolható a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja alapján, ha lehetővé teszi az ilyen megújítást olyan szükségletek kielégítése céljából, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem éppenséggel állandóak és tartósak (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 99. és 100. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Ebben az összefüggésben a Bizottság egyrészt arra hivatkozik – anélkül, hogy ezt az Olasz Köztársaság vitatná –, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás nem állapít meg semmilyen pontos határidőt a pályázati eljárások kiírását illetően, amely tekintetében pontosítja, hogy az költségvetési korlátoknak van alávetve, és egyébiránt a kinevezett személyzet „természetes” távozásától függ. Másrészt ezen intézmény rámutat arra, hogy a helyettesítő amk-személyzet ilyen pályázati eljárásokon való részvételének lehetősége ezenkívül attól a feltételtől függ, hogy e személyzet tagjai legalább két év szolgálati időt teljesítsenek határozott idejű tevékenységük gyakorlása alatt, amit egyébként e tagállam maga is megerősített a 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek többek között a pályázati eljárások kiírásával történő kinevezésekre vonatkozó 554. cikkére hivatkozva, amelynek 2. bekezdése ilyen feltételt ír elő.

43 Márpedig ezen, az Olasz Köztársaság által nem cáfolt, sőt elismert tényezők azt bizonyítják, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás, noha az állami fenntartású iskolákban betöltetlen és rendelkezésre álló álláshelyek éves helyettesítő pedagógusok megbízásával történő betöltése céljából a határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazását formálisan a pályázati eljárások lezárásakor véget érő átmeneti időszakra korlátozza, nem teszi lehetővé az arról való meggyőződést, hogy ezen objektív ok konkrét alkalmazása az érintett tevékenység sajátosságaira és gyakorlásának feltételeire tekintettel megfeleljen a keretmegállapodás követelményeinek, hanem éppen ellenkezőleg, az 5. szakasz 1. pontjának a) alpontját megsértve, lehetővé teszi az ilyen szerződések megújítását olyan szükségletek kielégítése céljából, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem állandóak és tartósak (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 108. és 109. pont).

44 Különösen az a körülmény, hogy a 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 554. cikkének (2) bekezdése értelmében az amk-személyzetnek ahhoz, hogy részt vehessen a kinevezéshez, és ezáltal egy állandó álláshely megszerzéséhez vezető pályázati eljárásokon, teljesítenie kell azt a feltételt, hogy „az érintett feladatköröknek megfelelő munkakörben legalább két év szolgálati idővel rendelkezik”, önmagában, és függetlenül e pályázati eljárások megszervezésének esetleges és előre nem látható jellegétől, növeli az egymást követő, határozott

időre létrejött szerződések visszaélésszerű alkalmazásának kockázatát, mivel e legalább kétéves időszak alatt az ilyen szerződések anélkül újíthatók meg, hogy biztosítani kellene, hogy az ilyen megújítást előidéző igény átmeneti, nem pedig állandó és tartós jellegű legyen.

45 E körülmények között a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének (1) bekezdésében említett, a kinevezett személyzet felvételére irányuló pályázati eljárások lezárulásáig az állandó állásokhelyek ideiglenes betöltésének szükségessége a jelen ügyben nem tekinthető olyan „objektív oknak”, amely alátámasztaná az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott amk-személyzettel kötött, határozott időre létrejött munkaszerződések megújítását a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjából eredő követelményeknek megfelelően.

46 Másodszor, ami az Olasz Köztársaság által hivatkozott, a közoktatásra jellemző rugalmasság igényét illeti, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy az ilyen igény, különösen mivel a közoktatásban foglalkoztatott munkavállalók száma és a tanulók száma közötti megfelelés biztosítására irányul, főszabály szerint szintén figyelembe vehető a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okként” (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 94. és 95. pont).

47 Mindemellett, bár a jelen ügyben elképzelhető, hogy a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének 2. és 3. bekezdése az amk-személyzet felvételét illetően a rugalmasság ilyen igényének keretébe illeszkedik, amennyiben e rendelkezések az üres álláshelyektől eltérő, ideiglenesen szabad álláshelyek betöltésének lehetőségére vonatkoznak, e cikk jelen ítélet 39. pontjában hivatkozott 1. és 11. bekezdésének rendelkezései, amelyek az amk-személyzetnek szánt betöltetlen és rendelkezésre álló álláshelyekre vonatkoznak, nem tartalmaznak egyetlen olyan elemet sem, amely arra utalhatna, hogy azok ténylegesen a rugalmasság ilyen igényének kielégítésére irányulnak, vagy amely meghatározhatná azon feltételeket, amelyek korlátozzák az e személyi állománnyal való, egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések megkötésének lehetőségét.

48 E körülmények között, még ha feltételezzük is, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás az Olasz Köztársaság által hivatkozott célt követi, vagyis hogy lehetővé tegye a közoktatásra jellemző rugalmasság iránti igény figyelembevételét, az amk-személyzetnek az e szabályozásból eredő, a Bíróság előtt ismertetett jogi helyzete nem felel meg az egyértelműség és pontosság azon követelményének, amelynek a nemzeti átültető intézkedéseket jellemeznie kell.

49 Az ilyen célkitűzés ugyanis nem teszi e szabályozást a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával összhangban állóvá, mivel nem teszi lehetővé a szóban forgó tevékenységet jellemző pontos és konkrét körülmények fennállásának bizonyítását, amelyek ezen egyedi összefüggésben igazolnák az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását, a jelen ítélet 37. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően (lásd analógia útján: 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 50. pont).

50 Ez annál is inkább így van a jelen ügyben, mivel a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének 1. és 11. bekezdésében említett betöltetlen és rendelkezésre álló álláshelyeket arra szánták, hogy azokat kinevezett személyi állomány töltse be, és így azok eleve nem ideiglenes, hanem állandó jellegűek.

51 Ebből következik, hogy az Olasz Köztársaság által hivatkozott, a közoktatásra jellemző rugalmasság igénye a jelen ügyben nem fogadható el annak megállapításához, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával összhangban olyan „objektív okot” tartalmaz, amely alátámasztja az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott amk-személyzettel kötött, határozott időre létrejött munkaszerződések megújítását.

52 Harmadszor, ami a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedések” olasz jogban való esetleges fennállását illeti, emlékeztetni kell arra, hogy e kifejezés célja, hogy magában foglaljon minden olyan nemzeti jogi intézkedést, amelynek – az e szakaszban előírt intézkedésekhez hasonlóan – az a célja, hogy hatékonyan megakadályozza az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 A jelen ügyben pontosítani kell, hogy bár a Bizottság kitér arra az eshetőségre, hogy az Olasz Köztársaság próbálhat hivatkozni az ilyen megfelelő jogi intézkedések elfogadására azon az alapon, hogy az utóbbi években egy sor olyan pályázati eljárást írt ki, amely lehetővé tette az amk-személyzethez tartozó számos munkavállaló kinevezését, semmi nem utal arra, hogy e tagállam „megfelelő jogi intézkedésként” e pályázati eljárások kiírására ténylegesen kívánt volna hivatkozni.

54 Mindemellett mindenesetre igaz, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók által ideiglenesen betöltött álláshelyek végleges betöltésére irányuló kiválasztási eljárások előírt határidőn belüli lefolytatása alkalmas arra, hogy megakadályozza e munkavállalók bizonytalan jogállásának fennmaradását, biztosítva, hogy az általuk betöltött álláshelyeket rövid időn belül véglegesen betöltsék. Így az ilyen intézkedés alkalmasnak bizonyulhat arra, hogy megakadályozza az egymást követő, határozott időre létrejött munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaéléseket, és így „megfelelő jogi intézkedésnek” minősüljön (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 93-95. pont).

55 Mindazonáltal, amint azt a Bizottság hangsúlyozta, anélkül hogy azt az Olasz Köztársaság vitatta volna, a jelen ügyben az amk-személyzet körébe tartozó munkavállalók kinevezése céljából a közelmúltban kiírt pályázati eljárásokat nem az e célból meghatározott pontos határidőkön belül szervezték meg, hanem éppen ellenkezőleg, eseti és előre nem látható módon, a jelen ítélet 42. pontjában említettekhez hasonlóan, így azokat a jelen ítélet 43. és 44. pontjában kifejtettekhez hasonló okok miatt nem lehet a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében vett „megfelelő jogi intézkedésnek” tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 98. pont).

56 Negyedszer és végül, amennyiben az Olasz Köztársaság úgy véli, hogy fel kell függeszteni az eljárást bizonyos, előkészítés alatt álló, az amk-személyzet előmenetelére és felvételére vonatkozó új mechanizmusokat tartalmazó jogszabály-módosítások elfogadásáig, amelyek álláspontja szerint alkalmasak arra, hogy véget vessenek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját érintő bármely esetleges kötelezettségszegésnek, ezen érvelésnek nem lehet helyt adni. E tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely kötelezettségszegés megállapítása során a tagállamban az indokolással ellátott véleményben megállapított határidő

lejártakor kialakult helyzetet kell alapul venni (2005. április 14-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-519/03, EU:C:2005:234, 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), ami a jelen ügyben 2023. június 19-e.

57 Meg kell tehát állapítani, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás nem tartalmazza a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában előírt intézkedések egyikét sem, és nem tartalmaz az e rendelkezés értelmében vett megfelelő jogi intézkedéseket sem. Ebből következően a Bizottság keresete megalapozott.

58 A fenti megfontolások összességére tekintettel meg kell állapítani, hogy az Olasz Köztársaság, mivel nem vezetett be intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő amk-személyzet tekintetében, nem teljesítette a keretmegállapodás 5. szakaszából eredő kötelezettségeit.

A költségekről

59 Az eljárási szabályzat 138. cikkének (1) bekezdése alapján a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Az Olasz Köztársaságot, mivel a kötelezettségszegés megállapítást nyert, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

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

1) Az Olasz Köztársaság, mivel nem vezetett be intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében az állami oktatási intézményekben foglalkoztatott helyettesítő adminisztratív, műszaki és kisegítő személyi állomány tekintetében, nem teljesítette 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 5. szakaszából eredő kötelezettségeit.

2) A Bíróság az Olasz Köztársaságot kötelezi a költségek viselésére.

Aláírások