JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2025. június 5.[1]

C-543/23. sz. [Gnattai][i] ügy

AR
kontra
Ministero dell'Istruzione e del Merito;
az Anief – Associazione Professionale e Sindacale
részvételével

(a Tribunale Civile di Padova [padovai polgári bíróság, Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatalra utalás– Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – A 4. szakasz 1. pontja – A »határozott idejű munkaszerződés« és »foglalkoztatási feltételek« fogalma – Közszektor – Tanárok – Határozott idejű foglalkoztatás egyenértékűnek elismert iskolákban – A közszolgálatba való kinevezés képesítésen alapuló felvételi eljárás útján – A szolgálati idő meghatározása – Fizetési fokozatba való besorolás – Az egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett szolgálati időt figyelmen kívül hagyó nemzeti jogszabály – Különböző munkáltatók – Eltérő bánásmód – Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikke”

I. Bevezetés

1. Ezen 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[2] mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 20. és 21. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

[1] Eredeti nyelv: német.

[i] A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

[2] HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

2. Itt ismét felmerül az ítélkezési gyakorlatban a korábban *határozott időre* alkalmazott tanároknak az olaszországi állami iskolákba történő állandó kinevezésük vagy felvételük alkalmával az ott *határozatlan időre* alkalmazott tanárokkal szembeni eltérő bánásmód kérdését.[3]

3. Az alapeljárás arra irányul, hogy a felperes által az állami iskolákkal a törvény szerint úgynevezett egyenértékűként elismert magániskolákban (*scuole paritarie*) – amelyek az állami iskolákkal a törvény lényegében egyenértékűnek ismer el – határozott idejű munkaszerződések alapján szerzett szolgálati időt figyelembe kell-e venni a valamely állami iskolába való (határozott időre szóló) felvételt követően a szolgálati idő és így az illetménytáblába történő besorolás meghatározásakor.

4. Az olasz jog kifejezetten előírja, hogy egy állami iskolába történő felvételkor a szolgálati idő meghatározásakor és az illetménytáblába történő besoroláskor figyelembe kell venni az egyes iskolákban – köztük a nem állami iskolákban – szerzett szolgálati időt. Ez azonban nem vonatkozik az egyenértékűként elismert iskoláknál szerzett korábbi szolgálati időre. Ezzel szemben az olasz jog elismeri az állami és az egyenértékűként elismert iskolákban végzett tevékenységeknek a jogvita tárgyát képező időszakra vonatkozó egyenértékűségét. A kérdést előterjesztő bíróság szerint mindkét összehasonlítható csoportban a tanároknak ugyanazokat a feladatokat kell ellátniuk, valamint ugyanazon tudományos, pedagógiai, módszertani-didaktikai, szervezeti-kapcsolatépítési és kutatási ismeretekkel kell rendelkezniük.

5. Ez arra késztette a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy kérdést tegyen fel a Bíróságnak, hogy az e tekintetben alkalmazott – a Corte suprema di cassazione (semmítőszék, Olaszország) és a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) által a vonatkozó olasz jogszabályok alapján jogszerűnek és alkotmányosnak talált – megkülönböztetések összeegyeztethetők-e a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával, valamint a Charta 20. cikkével és 21. cikkének (1) bekezdésével.

6. Ebben az ügyben elsősorban az a kérdés merül fel, hogy alkalmazható-e egyáltalán a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. és 2. pontjával összefüggésben értelmezett 4. szakaszának 1. pontja. Ez egyrészt attól függ, hogy az ezen előírások értelmében vett eltérő bánásmód akkor is fennáll-e, ha az összehasonlítandó tanárokat különböző magánjogi munkáltatók vagy állami munkáltatók, továbbá eltérő (magán- vagy közjogi) jogszabályok alapján foglalkoztatják vagy foglalkoztatták. Másrészt akkor is kizárható a hasonló eltérő bánásmód, ha a korábbi szolgálati idő el nem ismerése olyan jogszabályi rendelkezésen alapul, amely az egyenértékűnek elismert iskolák *összes* korábbi határozott vagy határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott) alkalmazottját egyformán érinti. Amennyiben a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja nem alkalmazható, akkor azt kell megvizsgálni, hogy a Charta 20. cikke és 21. cikkének (1) bekezdése alkalmazható-e,[4] hogy az ott meghatározott általános kritériumok szerint fennáll-e az eltérő bánásmód, és ha igen, akkor ez objektív okokkal igazolható-e. Ebben az összefüggésben meg kell határozni a releváns összehasonlítható csoportokat annak tisztázása érdekében, hogy az érintett tanárok legalább hasonló helyzetben vannak-e, vagy voltak-e. A Bíróságnak tehát lehetősége van arra, hogy e tekintetben pontosítsa a korábbi ítélkezési gyakorlatát.

[3] Lásd már: 2024. október 17-i Lufoni ítélet (C-322/23, EU:C:2024:900); 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione e del Merito und INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933); 2018. szeptember 20-i Motter ítélet (C-466/17, EU:C:2018:758); ezekben az ítéletekben a Bíróság kimondta, hogy az uniós joggal ellentétes a határozott időre alkalmazott tanárok szolgálati idejének a jelen ügyben a jogvita tárgyát képező rendelkezéstől eltérő jogszabályi rendelkezésekre alapított meghatározása során alkalmazott eltérő bánásmód.

[4] E tekintetben elutasító: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 56. és azt követő pontok) a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti „uniós jog végrehajtása" fogalmának nem teljesítése miatt.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

7. Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdése kimondja:

„Az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.”

8. A keretmegállapodás preambuluma harmadik bekezdésének szövege a következő:

„Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.”

9. A keretmegállapodás 1. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„E keretmegállapodás célja:

a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;

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

10. A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja a következőképpen rendelkezik:

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

11. A keretmegállapodás 3. szakasza a következőképpen szól:

„[helyesen: E megállapodás alkalmazásában]:

1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

2. »összehasonlítható állandó munkavállaló«: [helyesen: összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek.

Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló [helyesen: nincs összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló], ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

12. A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja előírja:

„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.”

B. Az olasz jog

13. 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 [5] (az oktatásügyben, továbbá a valamennyi iskolatípus és minden iskolai szint vonatkozásában alkalmazandó törvényi rendelkezések egységes szövegének jóváhagyásáról szóló, 297. sz. törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 297/1994. sz. törvényerejű rendelet) 485. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„1 A középfokú és művészeti iskolákban alkalmazott tanárok esetén az említett állami és azzal egyenértékű iskolákban – ideértve a külföldön működő iskolákat is – nem kinevezett tanárként szerzett szolgálati idő első négy évét teljes egészében, valamint a négy évet esetlegesen meghaladó szolgálati idő kétharmadát jogi és gazdasági szempontból, a fennmaradó egyharmadot pedig gazdasági szempontból állandó kinevezett állományban töltött szolgálati időként kell elismerni. Az említett elismerésből eredő pénzbeli jogosultságokat meg kell őrizni és figyelembe kell venni az elismerés időpontjában meghatározott fizetési fokozatot követő valamennyi további fizetési fokozatban.

[5] A GURI 1994. május 19-i 115. számának 79. sz. rendes melléklete

2. Az 1. bekezdésben foglaltakkal azonos szempontból és mértékig kell elismerni az ott megjelölt alkalmazottak esetén az állami bentlakásos lányiskolákban szerzett szolgálati időt, valamint az állandó kinevezett és nem kinevezett általános iskolai tanárként állami általános iskolákban vagy azzal egyenértékű általános iskolákban – ideértve a fent említett bentlakásos iskolákat és a külföldön működő iskolákat is –, valamint a közösségi helyként működő, támogatott vagy kiegészítő iskolákban szerzett szolgálati időt.

3. Az általános iskolákban alkalmazott tanárok esetén az 1. bekezdésben foglaltakkal azonos szempontból és mértékig kell elismerni az állami általános iskolákban vagy bentlakásos lányiskolákban, illetve azzal egyenértékű általános iskolákban, a középfokú és művészeti állami iskolákban vagy azzal egyenértékű iskolákban, valamint a közösségi helyként működő, támogatott vagy kiegészítő iskolákban nem kinevezett tanárként szerzett szolgálati idő, valamint az állami vagy önkormányzati óvodákban szerzett, kinevezett és nem kinevezett pedagógusként szerzett szolgálati időt.”

14. A Legge del 10 marzo 2000, n. 62 -– Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all’istruzione (az egyenlő oktatásra vonatkozó szabályokról, valamint a tanuláshoz és oktatáshoz való jogra vonatkozó rendelkezésekről szóló, 2000. március 10-i 62. sz. törvény[6] (a továbbiakban: 62/2000. sz. törvény) 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1. A nemzeti oktatási rendszer – az alkotmány 33. cikke második bekezdésének sérelme nélkül – az állami, valamint az egyenértékűnek elismert magán- és önkormányzati iskolákból áll. A Köztársaság elsődleges célul tűzte ki az oktatási kínálat bővítését és a gyermekkortól kezdve az élethosszig tartó tanulás iránti igény általánossá tételét.

2. A hatályos jogszabályok értelmében, különös tekintettel a jogszerű iskolai végzettségek kiadására való jogosultságra, »egyenértékűnek elismert iskolának« minősül azon nem állami oktatási intézmény, beleértve a helyi önkormányzat által fenntartott intézményeket is, amely az óvodai neveléstől kezdve megfelel az oktatásra vonatkozó általános jogszabályoknak, összhangban áll a családok oktatási igényeivel, és megfelel a 4., 5. és 6. bekezdésben meghatározott minőségi és hatékonysági követelményeknek.

3. Az egyenértékűnek elismert magániskola korlátlan szabadságot élvez a kulturális és pedagógiai-didaktikai profil tekintetében. A tanítás - az iskola oktatási programját figyelembe véve – a szabadságnak az alkotmányban meghatározott elvein alapul. Mivel az egyenértékűnek elismert iskola közszolgáltatást nyújt, mindenkit felvesz, aki elfogadja oktatási programját, és beiratkozásra jelentkezik, beleértve a fogyatékkal élő tanulókat és hallgatókat is. Az oktatási program adott esetben meghatározhatja a kulturális vagy vallási profilt. A tanórán kívüli olyan tevékenység azonban, amelynek feltétele vagy követelménye egy meghatározott ideológiához vagy vallási felekezethez való tartozás, nem kötelező a tanulók számára.

4. Az egyenértékűség az ezt kérelmező olyan nem állami iskola esetében kerül elismerésre, amely kifejezetten vállalja a 2. és 3. bekezdésben foglalt rendelkezések végrehajtását, és teljesíti az alábbi követelményeket:

a) Az alkotmány elveivel összhangban álló oktatási programmal, valamint a hatályos jogszabályoknak és rendelkezéseknek megfelelő képzési tervvel rendelkezik; benyújtja az iskolavezetési jogosultság igazolását, és közzéteszi a mérlegét;

[6] A GURI 2000. március 21-i 67. száma

b) az iskolatípusnak megfelelő, a vonatkozó előírásokat kielégítő helyiségekkel, berendezéssel és taneszközökkel rendelkezik;

c) a demokratikus részvételre épülő testületi szerveket hoz létre, és működtet;

d) az iskola minden olyan tanulót felvesz, akinek a szülei ezt kérik, feltéve, hogy a tanuló rendelkezik az általa választott osztályba való beiratkozáshoz szükséges érvényes végzettséggel;

e) alkalmazza a fogyatékkal élő vagy hátrányos helyzetű tanulók integrációjára vonatkozó összes hatályos jogszabályt;

f) teljes képzési programokat szervez; egyes osztályok nem ismerhetők el egyenértékűnek, kivéve új – az első osztálytól kezdődő – teljes képzési programok elindítását;

g) képesítéssel rendelkező tanárokat alkalmaz;

h) a vezetőség és a tanárok – az ágazati kollektív szerződéseknek megfelelő – egyedi munkaszerződések alapján dolgoznak.'

15. A Decreto-legge del 3 luglio 2001, n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002, convertito con modificazioni dalla Legge del 20 agosto 2001, n. 333 (a 2001. augusztus 20-i 333. sz. törvénnyel módosításokkal törvénnyé alakított, a 2001/2002-es tanévkezdés megfelelő lebonyolításának biztosítására vonatkozó sürgős rendelkezésekről szóló, 2001. július 3-i 255. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet;[7] a továbbiakban: 255/2001. sz. törvényerejű rendelet) 2. cikkének (2) bekezdése az állandó alkalmassági listákra való felvételre vagy az azon való előmenetelre az alábbiakat írja elő:

„Az 1. bekezdésben említett rangsor összeállítása során az állandó listákon már szereplő, besorolásukat frissíteni kívánó alkalmazottak, valamint az első alkalommal a listára való felvételüket kérelmező alkalmazottaknak a megfelelő kategóriákba való besorolását a [123/2000. sz. oktatási minisztériumi rendelet] A. mellékletében szereplő táblázat rendelkezései szerint értékelt képzettségüknek megfelelően kell elvégezni. A 62/2000. sz. törvény szerinti, egyenértékűnek elismert iskolákban 2000. szeptember 1. óta tanítással szerzett szolgálati időt ugyanolyan mértékben kell figyelembe venni, mint az állami iskolákban szerzett szolgálati időt."

16. A 2006. február 3-i 27. sz. törvénnyel törvénnyé alakított Decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n. 27[8] (250. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet; a továbbiakban: 250/2005. sz. törvényerejű rendelet) 1-*bis* cikkének 1. bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A 1994. április 16-i 297. sz. törvényerejű rendelet egységes szerkezetbe foglalt szövege II. része VIII. címének I., II. és III. fejezeteiben meghatározott nem állami iskolák a 2000. március 10-i 62. sz. törvény értelmében egyenértékűnek elismert iskolák és egyenértékűnek el nem ismert iskolák kategóriájába sorolhatók."

[7] A GURI 2001. augusztus 21-i 193. száma

[8] GURI 2006. február 4-i 29. száma

III. Az alapeljárás tényállása, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

17. A felperes a 2002/2003-as tanévtől 2007. augusztus 31-ig öt határozott idejű szerződés keretében dolgozott egy egyenértékűnek elismert iskolában.

18. A felperest 2008. szeptember 1-jén a Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR (az oktatásért, az egyetemekért és a kutatásért felelős minisztérium, Olaszország), jelenleg Ministero dell'Istruzione e del Merito (oktatási és előmenetelügyi minisztérium, Olaszország) (a továbbiakban: minisztérium) határozatlan időre vette fel az úgynevezett tartaléklistáról. Az illetménybesorolásakor azzal az indokolással utasították el az egyenértékűnek elismert iskolában szerzett évek szolgálati időként való elismerését, hogy a 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 485. cikke a szakmai pályafutás rekonstruálása és így a kezdeti illetménybesorolás meghatározása szempontjából csak az állami iskolákban, az azzal egyenértékű általános és középfokú iskolákban, a támogatott, kiegészítő vagy közösségi helyként működő iskolákban, valamint a bentlakásos lányiskolákban szerzett szolgálati időt veszi figyelembe.

19. A felperes az Anief – Associazione Professionale e Sindacale (a továbbiakban: Anief) szakszervezet mint beavatkozó által támogatott, a kérdést előterjesztő bíróság, a Tribunale Civile di Padova (padovai polgári bíróság, Olaszország) előtt az illetménybesorolási határozat ellen benyújtott keresetében azt állítja, hogy e határozat összeegyeztethetetlen a keretmegállapodás 4. szakaszával, valamint a Charta 20. és 21. cikkével.

20. Ellenkezőleg, jogosult arra, hogy a 2002 és 2007 között az egyenértékűnek elismert iskolában szerzett szolgálati idejét beszámítsák. 2002 szeptembere óta a magán kiegészítő iskolákat és az államilag elismert középiskolákat a 62/2000. sz. törvény értelmében az „egyenértékűnek elismert" iskolák egyetlen kategóriájába vonták össze. A jogalkotó ezeket az iskolákat egymással és az állami iskolákkal összehasonlíthatónak tekinti. A 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet – még ki nem igazított – 485. cikkében foglalt, a mára már megszűnt „államival egyenértékű" általános és középfokú iskolákban szerzett szolgálati idő beszámítására vonatkozó hivatkozást az immár „egyenértékűnek elismert" iskolának nevezett iskolákra kell alkalmazni. Annál is inkább ez a helyzet, mivel a minisztérium (nyilvános versenyvizsga nélküli) határozatlan idejű tanári foglalkoztatásra irányuló felvétel esetén az egyenértékűnek elismert iskolákban való tanári tevékenységet egyenértékűnek tekinti az állami iskolákban való tanári tevékenységgel. Az állami kinevezéskor az illetménytáblába való besorolás szempontjából azonban ugyanez a minisztérium ezt a tanári tevékenységet nem tekinti összehasonlíthatónak. Ez ellentmond továbbá azon körülménynek, hogy az egyenértékűnek elismert iskolában teljesített munka az állami iskolák vagy a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke szerinti egyéb iskoláknál alkalmazottak munkájával összehasonlítva magasabb képesítésnek felel meg. A 62/2000. sz. törvény 1. cikkének (4) bekezdése értelmében ugyanis az egyenértékűnek elismert iskolában határozott idejű szerződéssel való tanítási tevékenységhez elengedhetetlen a tanári képesítés. Az állami iskolákba, a támogatott, kiegészítő vagy közösségi helyként működő iskolákba határozott időre való felvételhez viszont elegendő a középiskolai végzettség.

21. A minisztérium nem vitatja, hogy az egyenértékűnek elismert iskolákban tanárként szerzett szolgálati idő egyenértékű többek között az állami iskolákban szerzett szolgálati idővel. Mindazonáltal a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkét nem igazították a 62/2000. sz. törvényhez. Ezért a besorolásnál csak a „kiegészítő iskolákban […] [és] az államilag elismert

középiskolákban” szerzett szolgálati időt lehet figyelembe venni. Ez azonban nem vonatkozik a 2000-ben alapított, a kiegészítő iskolákból és az államilag elismert középiskolákból kialakult, „egyenértékűnek elismert” iskolákban szerzett szolgálati időre.

22. A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy mind a Corte suprema di cassazione (semmítőszék), különösen a 2019. december 11-i 32386/2019. sz. és a 2020. november 10-i 25226/2020. sz. ítéletében, mind a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) a 2021. február 11-i 180/2021. sz. ítéletében megerősítette a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének jogszerűségét és alkotmányosságát.

23. A Corte suprema di cassazione (semmítőszék) elismerte ugyan, hogy az egyenértékűnek elismert iskolák összességében összehasonlíthatók az állami iskolákkal. A 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke alapján elutasította azonban a tanári kinevezés előtt szerzett szolgálati idő beszámítását. Az indokolásban kimondta, hogy az eltérő foglalkoztatási módok már egyértelművé tették, hogy az érintett tanárok jogállása nem azonos.[9] Ezenkívül nincs szó a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti hátrányos megkülönböztetésről, „mivel az összehasonlíthatóságot ki kell zárni, ha a szóban forgó jogviszonyok különböző munkáltatóknál állnak fenn, valamint a létrejöttükre és kezelésükre eltérő szabályok vonatkoznak”.[10] A Corte costituzionale (alkotmánybíróság) is kimondta, hogy az egyes iskolák tanárainak munkaviszonya nem teljes mértékben egyenértékű, és hogy az ilyen egyenértékűnek nyilvánítás részletes szabályait és terjedelmét a jogalkotónak kell szabályoznia.[11]

24. Mivel kétségek merültek fel a tekintetben, hogy a jogvita tárgyát képező, 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkére alapozott illetménybesorolási határozat összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 4. szakaszával és a Charta 20. és 21. cikkével, a Tribunale Civile di Padova (padovai polgári bíróság) a Bíróság Hivatalához 2023. augusztus 28-án benyújtott, 2023. augusztus 14-i végzésében az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalre a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját és a hatályos uniós jognak a foglalkoztatás területén a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos általános elvét a […] Charta 21. cikkének fényében, hogy azokkal ellentétes a 297/94. sz. decreto legislativo (felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 485. cikkében foglalthoz hasonló nemzeti szabályozás, amely, amint a Corte suprema di cassazione (semmítőszék) e szabályozást értelmezi, (lásd a munkaügyi tanács 32386/2019., 33134/2019. és 2019. évi 33137. sz. ítéletét) előírja, hogy a 62/2000. sz. törvény szerinti, egyenértékűnek elismert iskolák határozott időre foglalkoztatott alkalmazottai a szakmai pályafutás rekonstruálása keretében kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek a Ministero dell’Istruzione e del Merito (oktatási és előmenetelügyi minisztérium) határozatlan időre foglalkoztatott alkalmazottaihoz képest kizárólag azon az alapon, hogy nem teljesítettek nyilvános versenyvizsgát, illetve hogy jogilag egyenértékűnek elismert iskolában tanítottak, annak ellenére, hogy az egyenértékűnek elismert iskolák határozott időre alkalmazott tanárai az állami iskolák határozatlan időre alkalmazott tanáraival összehasonlítható helyzetben vannak a munka jellegét, valamint a munka- és képzési feltételeket illetően, mivel ugyanazokat a feladatokat látják el, valamint ugyanazon tudományos, pedagógiai, módszertani-didaktikai, szervezeti-kapcsolatépítési és kutatási ismeretekkel rendelkeznek, amelyek az ugyanezen nemzeti szabályozás által a jelenleg már kimerített alkalmassági lista

[9] A Cass. (semmítőszék) 32386/2019. sz., 33137/2019. sz. és 33134/2019. sz. ítélete.

[10] A Cass. (semmítőszék) 25226/2020. sz. ítélete.

[11] A Corte Cost. (alkotmánybíróság) 180/2021. sz. ítélete.

görgetésén keresztül, határozatlan időre történő felvétel szempontjából egyenértékűnek elismert oktatási tapasztalatok révén szerezhetők meg (lásd a 255/2001. sz. törvényerejű rendelet 2. cikkének (2) bekezdését)?

2) Úgy kell-e értelmezni a 1999/70 irányelv alkalmazási körében a hatályos uniós jognak a foglalkoztatás területén az egyenlőséggel, az egyenlő bánásmóddal és a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos, a Charta 20. és 21. cikkében, az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezménynek (a Charta 52. cikke alapján alkalmazandó) 14. cikkében, az 1961. október 18-án jóváhagyott Európai Szociális Kartában, az EUMSZ 157. cikkben, valamint a 2000/43/EK irányelvben (3) és a 2000/78/EK irányelvben (4) rögzített általános elvét, hogy azokkal ellentétes az olyan rendelkezés, mint a 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 485. cikkében foglalt, amely előírja, hogy a szakmai pályafutás rekonstruálása során a javadalmazás szempontjából csak a minisztérium alkalmazásában vagy az államival egyenértékű általános és középfokú iskolákban (scuole parificate, scuole pareggiate), a támogatott (scuole sussidiate) vagy kiegészítő iskolákban (scuole sussidiarie), a közösségi térként működő iskolákban (scuole popolari) és a bentlakásos lányiskolákban (educandati femminili) teljesített tanári szolgálati időt kell figyelembe venni, és amely a szakmai pályafutás rekonstruálása során (amelyet az oktatási és előmenetelügyi minisztérium által határozatlan időre történő felvételt követően végeznek el) az egyenértékűnek elismert iskolák határozott időre alkalmazott tanáraival szemben kedvezőtlenebb bánásmódot és hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, amely tanárok nem részesülnek a szolgálati időhöz kötött kiegészítő díjazásban, amelyet ezzel szemben az állami vagy önkormányzati iskolák, az államival egyenértékű általános és középfokú iskolák, a támogatott vagy kiegészítő iskolák, a közösségi térként működő iskolák és a bentlakásos lányiskolák határozott időre alkalmazott tanárai megkapnak, akik a munka jellegét, a feladatokat, a szolgálatot és a szakmai kötelezettségeket, valamint a képzési és a foglalkoztatási feltételeket illetően a 62/2000. sz. törvény szerinti, egyenértékűnek elismert iskolák tanáraival összehasonlítható helyzetben vannak, mivel ugyanazokat a feladatokat látják el, ugyanazokat az oktatási tapasztalatokat szerezték, valamint ugyanazon tudományos, pedagógiai, módszertani-didaktikai, szervezeti-kapcsolatépítési és kutatási ismeretekkel rendelkeznek, mint az egyenértékűnek elismert iskolák tanárai?

3) Úgy kell-e értelmezni az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt »összehasonlítható állandó munkavállaló« fogalmát, valamint a hatályos uniós jognak a foglalkoztatás területén az egyenlőséggel, az egyenlő bánásmóddal és a megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikkében rögzített általános elvét, hogy a szolgálatban eltöltött idő után járó szóban forgó juttatás elismerésével összefüggésben az egyenértékűnek elismert iskolák ideiglenes munkavállalójaként teljesített szolgálati időt azonosnak kell tekinteni az államival egyenértékű általános és középfokú iskolákban, a közösségi térként működő iskolákban, a támogatott vagy kiegészítő iskolákban és a bentlakásos lányiskolákban szerzett szolgálati idővel, mivel e tanárok ugyanazokat a feladatokat látják el, ugyanazon szakmai kötelezettségek hatálya alá tartoznak, és ugyanazon tudományos, pedagógiai, módszertani-didaktikai, szervezeti-kapcsolatépítési és kutatási ismeretekkel rendelkeznek?

4) Amennyiben a 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 485. cikke ellentétes az uniós joggal, az Európai Unió Alapjogi Chartájának megfogalmazása megköveteli-e a nemzeti bíróságtól az összeegyeztethetetlen nemzeti jogszabály alkalmazásának mellőzését?”

25. A Bíróság előtti eljárásban a felperes, az Anief, Olaszország, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételt. A 2025. március 12-i tárgyaláson is részt vettek, és megválaszolták a Bíróság írásbeli és szóbeli kérdéseit.

IV. A jogkérdésről

26. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés elsősorban a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő feltételek értelmezésére vonatkozik. Ezért először ezen előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket együttesen vizsgálom meg annak megállapítása érdekében, hogy alkalmazható-e ez a rendelkezés, és teljesülnek-e ezek a feltételek (A. pont). Ezt követően megvizsgálom a Charta 20. cikkében és 21. cikkének (2) bekezdésében foglalt feltételek alkalmazhatóságát és fennállását (B. pont), valamint – az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés tekintetében – az ezek esetleges teljesítéséből eredő jogkövetkezményeket (C. pont). E vizsgálati lépésekkel összefüggésben foglalkozom a Bizottságnak (az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második és harmadik kérdéssel kapcsolatos) és Olaszországnak (az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdéssel kapcsolatos) elfogadhatatlansági kifogásaival is.

A. A keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának hatálya és feltételei

1. Az alkalmazásba vétel során vagy annak eredményeként a foglalkoztatási feltételek tekintetében történő hátrányos megkülönböztetés alapvető tilalma

27. A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja a 3. szakasz 2. pontjával összefüggésben történő alkalmazása feltételezi, hogy a „határozott időre alkalmazott munkavállaló” és a „összehasonlítható állandó munkavállaló” között alapvetően ugyanazon munkáltatónál áll fenn az eltérő bánásmód. Ez a határozott időre alkalmazott munkavállaló nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban a „foglalkoztatási feltételek” tekintetében, mint az összehasonlítható állandó munkavállaló, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható. A keretmegállapodás azonban nem tartalmazza a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát a munkáltató számára a határozott idejű szerződésektől eltérő megkülönböztetési kritériumok tekintetében.

28. A Bíróság az állandó ítélkezési gyakorlatában egyrészt elismerte a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja közvetlen hatályát az olyan állami intézményekben, mint az állami iskolák.[12] A felperes tehát főszabály szerint hivatkozhat erre a rendelkezésre új munkáltatójával szemben, amely egy állami iskola.

29. Az említett ítélkezési gyakorlatból másrészt egyértelműen kitűnik, hogy az olyan, az állami iskolába határozatlan időre történő felvétel során vagy annak eredményeként a szolgálati idő és az illetménytáblába való besorolás meghatározása céljából a korábbi szolgálati idő elismerésére vonatkozó szabályok, mint amilyenek az alapeljárásban szerepelnek, a „foglalkoztatási feltételek”

[12] 2024. február 20-i X (A felmondás indoklásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 52. pont); 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 56. pont); 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 59. és azt követő pontok).

fogalmába tartoznak.[13] E feltételek magukban foglalják ugyanis az adott munkaviszonyt meghatározó jogokat, jogosultságokat és kötelezettségeket, ideértve azokat a feltételeket, amelyek mellett az adott személyt foglalkoztatják (a továbbiakban: felvételi feltételek), valamint az e munkaviszony megszűnésére vonatkozó feltételeket.[14]

2. A jogvita tárgyát képező eltérő bánásmódnak az állami munkáltatónak való felróhatósága?

30. Ebben az ügyben mindazonáltal lényegében vitatott, hogy a felperes egy egyenértékűnek elismert iskola korábbi határozott időre alkalmazott munkavállalójaként ilyen alkalmazási feltételek tekintetében hivatkozhat-e az egy olyan állami iskola határozott időre alkalmazott munkavállalóihoz képest fennálló eltérő bánásmódra, ahol határozatlan időre vették alkalmazásba. Az olasz kormánnyal ellentétben a felperes, az Anief, a Bizottság és a kérdést előterjesztő bíróság ebből indul ki.

31. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontjával összefüggésben értelmezett 4. szakasz 1. pontja szerinti „határozott időre alkalmazott munkavállalók” főszabály szerint magán- vagy közjogi munkáltatónál is végezhetnek (végezhettek) munkát.[15] Ezen túlmenően mind a felperes, mind az állami iskolában dolgozó határozott időre alkalmazott munkavállalók a keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja értelmében ugyanannál a vállalkozásnál végeznek munkát. Az is igaz, hogy a most határozatlan időre szóló munkaviszonyban álló felperes korábban kizárólag határozott idejű munkaszerződések alapján dolgozott egy egyenértékűnek elismert iskolában.

32. E követelmények formális teljesülése ellenére kérdéses azonban, hogy a korábbi szolgálati idő figyelembevételének a korábbi szolgálati idő elismerése és az illetménytáblába való besorolás céljából történő, a felperes által kifogásolt és főszabály szerint a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányára történő tiltott különbségtétel igazolhatja-e az új munkáltatónak tulajdonítható eltérő bánásmódot.

33. Ennek oka, hogy a felperes által korábban határozott idejű munkaszerződések alapján szerzett szolgálati idő a korábbi (magánjogi) munkáltatóval, egy egyenértékűnek elismert iskola fenntartójával fennálló munkaviszonyához kapcsolódónak tekintendő, és más szabályokon alapul, mint az állami iskolák határozott időre alkalmazott munkavállalóira vonatkozó szabályok. A Corte di Cassazione (semmítőszék) és a Corte Costituzionale (alkotmánybíróság) fenti 22. és 23. pontban említett ítéletei is nyilvánvalóan abból indulnak ki, hogy az ilyen megkülönböztetés inkább abból fakad, hogy az érintett korábban egy egyenértékűnek elismert iskola magánfenntartójánál állt alkalmazásban, és ott más (munka)jogi szabályok alapján foglalkoztatták.

[13] 2023. november 30-i Ministero dell’Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 52–55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. szeptember 20-i Motter ítélet (C-466/17, EU:C:2018:758, 26. pont); 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 46., 47. és 64. pont); a különös foglalkoztatási feltételek tekintetében a vállalkozásnál eltöltött idővel összefüggésben minden esetben az eltérő bánásmódnak a keretmegállapodás 4. szakaszában 4. pontjában foglalt tilalmára való hivatkozással.

[14] Lásd különösen: 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 35–40. pont). Lásd még: 2017. december 20-i Vega González ítélet (C-158/16, EU:C:2017:1014, 34. pont); Szpunar főtanácsnok Martín ügyre vonatkozó indítványa (C-177/18, EU:C:2019:877, 63. pont).

[15] Lásd: 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 43. pont); 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 24. pont); 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet (C-190/13, EU:C:2014:146, 38. pont); 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet (C-212/04, EU:C:2006:443, 56. pont).

34. Amint azt az érdekelt felek a tárgyaláson megerősítették, az iratanyagból azonban mindenekelőtt az tűnik ki, hogy az egyenértékűnek elismert iskolák *összes* korábbi tanárát azonos módon kell kezelni, amikor állami iskolába nyer felvételt, és illetménytáblába sorolják. A 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke értelmében *nem* jogosultak a korábbi szolgálati idő elismerésére, függetlenül attól, hogy korábban határozott vagy határozatlan időre szóló munkaviszonyban foglalkoztatták-e őket. Az egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett szolgálati idő elismerésének *általános* jogszabályi kizárása tehát nem a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti – a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján főszabály szerint tiltott – megküldönböztetésen, hanem más, a keretmegállapodásban nem szereplő okokon alapul.

35. A jogvita tárgyát képező, a felperest érintő eltérő bánásmód tehát nem önmagában az egyenértékűnek elismert iskolában fennálló korábbi munkaviszonyainak a határozott időre való korlátozására vezethető vissza, hanem arra, hogy az ott szerzett szolgálati időket a törvény szerint főszabályként nem lehet figyelembe venni az állami iskolában való alkalmazáskor.

36. Véleményem szerint már csak ebből a körülményből is következik, hogy itt nem feltételezhető az alkalmazásba vétel során olyan, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett eltérő bánásmód, amely az érintett munkáltató terhére róható. Ezt a rendelkezés szövege és célkitűzései, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlata is megerősíti.

3. A keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának szövege és célkitűzései a munkáltató szervezeti és szabályozási hatásköreinek fényében

37. Amint azt a fenti 28. pontban kifejtettem, az ítélkezési gyakorlat szerint az alkalmazás feltételei, amelyek magukban foglalják a korábbi szolgálati idő elismerésére és az illetménytáblába való besorolásra vonatkozó szabályokat, a „foglalkoztatási feltételek” fogalmába tartoznak. A keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának és 3. szakasza 2. pontjának szövege szerint ezek a feltételek olyan munkavállalókra vonatkoznak, akik általában „ugyanannál a vállalkozásnál” végeznek munkát, azaz jelen esetben abban az állami iskolában, ahol a (korábban határozott időre alkalmazott) felperest határozatlan időre szóló munkaviszonyban alkalmazzák. A (korábbi) határozott időre és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók összehasonlítandó csoportjai ezért elvileg csak az ugyanazon munkáltató ellenőrzése és szabályozási jogköre alá tartozó, ugyanazon foglalkoztató szervezet [16] csoportjai lehetnek. [17]

38. A jelen ügyben a felperest nem az alperes közjogi munkáltató foglalkoztatta (határozott időre szóló munkaviszonyban), hanem egy egyenértékűnek elismert iskola. Ennek a munkáltatónak azonban figyelembe kell vennie az alkalmazni kívánt munkavállalóval kapcsolatos *összes* körülményt, amely az alkalmazás helye szerinti szervezet határozatlan időre alkalmazott munkavállalóival kapcsolatban releváns. [18] Elvileg ide tartoznak a *más* munkáltatónál – határozott időre szóló munkaviszony keretében – szerzett szolgálati idők is, amelyek információt nyújtanak a megszerzett készségekről és szakmai tapasztalatról. A Bíróság ezért az alkalmazással összefüggésben mindig figyelembe vette a korábbi határozott idejű munkaviszonyban szerzett szolgálati időt, függetlenül attól, hogy azt a munkavállaló ugyanazon vagy egy másik munkáltató

[16] A kivétel tekintetében lásd: a keretmegállapodás 3. cikke 2. pontjának (2) bekezdése.

[17] Lásd ebben az értelemben: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 41. pont).

[18] Lásd ebben az értelemben: 2024. október 17-i Lufoni ítélet (C-322/23, EU:C:2024:900, 50. pont); 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 62. pont); 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet (C-619/17, EU:C:2018:936, 61. és 62. pont); 2018. szeptember 20-i Motter ítélet (C-466/17, EU:C:2018:758, 29. pont).

irányítása és felelőssége alatt szerezte-e.[19] Olaszországnak a Corte suprema di cassazione (semmítőszék) és a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) ítélkezési gyakorlatán alapuló érvelésével ellentétben tehát irreleváns ebben az összefüggésben, hogy az egyenértékűnek elismert iskolák, támogatott iskolák és állami iskolák tanárai különböző munkáltatóknál dolgoznak/dolgoztak, és különböző szabályok vonatkoznak/vonatkoztak rájuk.

39. Az ilyen kiterjesztő értelmezésnek azonban korlátot szab a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja által kitűzött cél. E rendelkezés szerint nem minden, az alkalmazásba vétel során a korábban határozott időre alkalmazott munkavállaló hátrányára történő megkülönböztetés minősülhet az új munkáltatónak *felróható* eltérő bánásmódnak. Ez különösen nem vonatkozik az olyan megkülönböztetésekre, amelyek nem a határozott időre szóló foglalkoztatás követelményén alapulnak, hanem azokat – más okokból – törvény rendelte el, és ezért kívül esnek a munkáltató szervezeti és irányítási hatáskörén.

40. Az 1. szakasz a) pontjában meghatározott célkitűzéssel összhangban[20] a hátrányos megkülönböztetésnek a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt tilalma a 3. szakasz 2. pontjával összefüggésben csak azt hivatott megakadályozni, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt arra használja fel, hogy az érintett munkavállalókat megfossza a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében elismert jogoktól.[21] A keretmegállapodás 1. szakasza b) pontjának célja ennek megfelelően „az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása”. Nem tartoznak azonban a hatáskörébe azok a megkülönböztetések azonban, amelyek – mint ebben az ügyben – nem a munkaviszony határozott időre való korlátozására vonatkozó követelményen, hanem a jogalkotó más okból hozott rendelkezésén alapulnak (lásd a fenti 34. pontot).[22]

4. Közbenső következtetés és az elfogadhatatlansági kifogások

41. A Corte suprema di cassazione (semmítőszék) és a Corte costituzionalénak (alkotmánybíróság) a fenti, a 22. és 23. pontban említett ítéletei ezért végeredményben nem kifogásolhatóak a hátrányos megkülönböztetésnek a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt tilalma tekintetében. A jelen jogvita tárgyát képező, az egyenértékűnek elismert iskolában szerzett szolgálati idő figyelmen kívül hagyásán alapuló megkülönböztetés az ilyen iskolában (akár határozott időre, akár határozatlan időre) alkalmazott *összes* munkavállalót érinti, és azt a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke írja elő. Következésképpen nem minősül a keretmegállapodás értelmében vett, az alperes munkáltató által okozott vagy neki

[19] Lásd: 2023. november 30-i Ministero dell’Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 54. és 55. pont); 2022. július 7-i Zone de secours de Hainaut-Centre ítélet (C-377/21, EU:C:2022:530, 42–46. pont); 2022. június 30-i Comunidad de Castilla y León ítélet (C-192/21, EU:C:2022:513, 30. pont); 2018. szeptember 20-i Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, 26. pont vége). Lásd még: 2020. január 22 -i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26); 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet (C-72/18, EU:C:2019:516); az Ustariz Aróstegui ügyre vonatkozó indítványom (C-72/18, EU:C:2019:191).

[20] Ez így szól: „E keretmegállapodás célja […] a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét”. Lásd a keretmegállapodás harmadik preambulumbekezdését is, miszerint általános kereteket kell megállapítani „az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra”.

[21] 2023. november 30-i Ministero dell’Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 49. és 50. pont); 2018. június 5-i Montero Mateos ítélet (C-677/16, EU:C:2018:393, 39. és 40. pont).

[22] Ebben az ügyben nem kell eldönteni azt a kérdést, hogy más vonatkozik-e arra az esetre, ha az új munkáltató különbséget tesz a különböző munkáltatóknál (pl. egyrészt egyenértékűnek elismert iskolákban, másrészt a támogatott iskolákban) korábban határozott időre alkalmazott munkavállalókként dolgozók között a szerzett szolgálati idő elismerése tekintetében. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az ilyen eltérő bánásmód sem tartozik a keretmegállapodás hatálya alá, lásd: a 2022. július 7-i Zone de secours de Hainaut-Centre ítélet (C-377/21, EU:C:2022:530, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

felróható eltérő bánásmódnak. A munkáltató ezért a keretmegállapodás értelmében nem köteles ezeket a korábbi szolgálati időket a szolgálati idő elismerése és az illetménytáblába való besorolás során figyelembe venni.

42. Amennyiben a Bíróság ezzel nem ért egyet, és a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját mégis alkalmazandónak tekinti, a Charta 20. és 21. cikkének alkalmazásával összefüggésben az eltérő bánásmódról vagy a helyzetek összehasonlíthatóságáról és az objektív indokolásról szóló másodlagos észrevételeimre hivatkozom (lásd a lenti 57. és azt követő pontokat).

43. Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés, különösen a harmadik kérdés megválaszolása nem függ attól, hogy a keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja szerinti „határozott időre alkalmazott munkavállalók" mely összehasonlítható csoportjához kell a felperest viszonyítani,[23] és különösen nem függ attól, hogy csak az egyenértékűnek elismert iskolákban határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott tanárokkal lehet-e összehasonlítani.

44. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első, második és harmadik kérdés tekintetében azonban tovább kell vizsgálni, hogy a Charta 20. cikkében és 21. cikkének (1) bekezdésében foglalt általános szempontok alapján fennáll-e tiltott eltérő bánásmód vagy hátrányos megkülönböztetés. Megalapozatlannak tartom a Bizottság elfogadhatatlansági kifogását annyiban, amennyiben az a Charta 21. cikkének (1) bekezdésére hivatkozik. Ez a rendelkezés csak a törvény előtti egyenlőségnek a Charta 20. cikkében foglalt általános elvével[24] kapcsolatban tartalmazza a hátrányos megkülönböztetés konkrét tilalmát bizonyos, de nem kimerítően felsorolt megkülönböztetési szempontok tekintetében („különösen").[25] Mindazonáltal a tekintetben, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 14. cikkére, az Európai Szociális Kartára, az EUMSZ 157. cikkre, valamint a 2000/43/EK[26] és a 2000/78/EK[27] irányelvre vonatkozik, a kérdést előterjesztő bíróság nem hozott fel semmilyen elfogadható indokot arra vonatkozóan, hogy e rendelkezések összefüggésben állnának az alapeljárással, vagy hogy az értelmezésük szükséges lehet e jogvita eldöntéséhez.[28] E tekintetben megalapozottnak tartom a Bizottság elfogadhatatlansági kifogását.

45. Ezért a következőkben csak a Charta 20. cikkével és 21. cikkének (1) bekezdésével foglalkozom.

[23] A „határozott időre alkalmazott munkavállalók" összehasonlítható csoportjának kiterjesztő értelmezéséhez lásd: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 24. pont és 33. és azt követő pontok); 2019. június 20-i-i Ustariz Aróstegui ítélet (C-72/18, EU:C:2019:516, 31–33. pont); az Ustariz Aróstegui ügyre vonatkozó indítványom (C-72/18, EU:C:2019:191, 31–32. pont).

[24] Ebben az értelemben: 2014. május 22-i Glatzel ítélet (C-356/12, EU:C:2014:350, 43. pont). Hasonlóképpen: 2022. július 14-i Bizottság kontra VW és társai ítélet (C-116/21 P–C-118/21 P, C-138/21 P és C-139/21 P, EU:C:2022:557, 140. pont: az „egyenlő bánásmód elv[ének] egyik sajátos kifejeződése a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve")

[25] Lásd még a Charta 20. és 21. cikkének együttes vizsgálatát: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 56. és azt követő pontok).

[26] A személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i tanácsi irányelv (HL 2000. L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás: 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.).

[27] A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

[28] Az állandó ítélkezési gyakorlatból lásd még: 2024. május 16-i INSS (Az anyát megillető szabadságok egyszülős családban) ítélet (C-673/22, EU:C:2024:407, 23–25. pont).

B. A Charta 20. cikkének és 21. cikke (1) bekezdésének értelmében vett eltérő bánásmód?

1. A Chartában foglalt alapvető jogok alkalmazhatósága?

46. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében foglalt tilalma az uniós jog általános, kötelező jellegű elve, amely a jogalany számára *az uniós jog hatálya alá tartozó területeken* érvényesíthető jogot biztosít. Ez a hátrányos megkülönböztetés különböző formáival kapcsolatos jogvitákra vonatkozik, és magánszemélyek közötti szerződésekből is eredhet. Az ilyen jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak tehát biztosítania kell a Charta 21. cikkében a munkavállalók számára előírt jogi védelmet, és garantálnia kell e cikk teljes érvényesülését.[29] Véleményem szerint ezeket az elveket át kell ültetni a törvény előtti egyenlőségnek a Charta 20. cikkében foglalt általános elvébe, amelyhez képest hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikke szerinti tilalma csak egy sajátos alkalmazás.[30]

47. Ezért először azt kell megvizsgálni, hogy a Charta 20. cikke és 21. cikkének (1) bekezdése alkalmazható-e egyáltalán. A Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerint e rendelkezéseknek a tagállamok jogi aktusaira való alkalmazása feltételezi, hogy azok „az Unió jogát hajtják végre”.

48. Értelmezésem szerint a Bíróság a kérdéses nemzeti jogszabály és egy uniós jogi aktus *közvetlen kapcsolatát* követeli meg.[31] Ez különösen akkor áll fenn, ha a rendelkezés célja az uniós jog valamely (különös) rendelkezésének végrehajtása. E tekintetben figyelembe kell venni többek között e szabályozás jellegét, valamint azt, hogy az uniós jog által szabályozott céloktól eltérő célokat követ-e.[32]

49. Az ítélkezési gyakorlat elismerte ugyan, hogy a munkaviszony jogszabályi vagy szerződéses jellegén alapuló eltérő bánásmódot főszabály szerint a Charta 20. és 21. cikkében rögzített egyenlő bánásmód vagy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvének szempontjából kell vizsgálni.[33] A határozott időre és az határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódnak a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti tilalma ennek az általános elvnek a *különös kifejeződése*.[34] Véleményem szerint ez azonban csak arra az esetre vonatkozhat, ha egyáltalán alkalmazható e rendelkezés.

[29] Ebben az értelemben némileg bonyolult fogalmazással: 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43, 75–78. pont); 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 75–77. pont). Lásd még: 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 75. és azt követő pontok a Charta 47. cikkére vonatkozóan).

[30] 2014. május 22-i Glatzel ítélet (C-356/12, EU:C:2014:350, 43. pont).

[31] Ebben az értelemben a 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) nehezen értelmezhető megfogalmazása, amely szerint az uniós jogi aktus és a szóban forgó nemzeti intézkedés közötti közelséget, illetve az egyik terület által a másikra gyakorolt közvetett hatásokat meghaladó bizonyos fokú kapcsolat fennállását feltételezi. Lásd még: 2023. május 4-i Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” (Éjszakai munka) ítélet (C-529/21–C-536/21 és C-732/21–C-738/21, EU:C:2023:374, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[32] Ebben az értelemben: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[33] Ebben az értelemben: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 56. pont, hivatkozással a 2017. március 9-i Milkova ítéletre, C-406/15, EU:C:2017:198, 55–63. pont). Lásd még: 2023. május 4-i Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” (Éjszakai munka) ítélet (C-529/21–C-536/21 és C-732/21–C-738/21, EU:C:2023:374, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[34] Ebben az értelemben: 2018. július 25-i Vernaza Ayovi ítélet (C-96/17, EU:C:2018:603, 20. és 21. pont); 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet (C-177/10, EU:C:2011:557, 65. pont); Szpunar főtanácsnok Baldonedo Martín ügyre vonatkozó indítványa (C-177/18, EU:C:2019:877, 61. pont). Lásd még: 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 43. pont, miszerint „a hátrányos megkülönböztetés e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában kimondott tilalma csupán az egyenlőség általános elvének sajátos kifejeződése”).

50. Amint az a fenti 27. és azt követő pontokban kifejtettem, a jelen ügyben nem tartom alkalmazhatónak a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját. Ez abból következik, hogy a jogvita tárgyát képező, a szolgálati idő elismerésére és az illetménytáblába való besorolásra vonatkozó megkülönböztetés nem róható fel az alperes közjogi munkáltatónak, mivel azt nem ő kezdeményezte, hanem törvény rendelte el. E tekintetben a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének az alapeljárás tényállására való alkalmazása nem kapcsolódik közvetlenül a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt megkülönböztetés tilalmához. Ezért még az e rendelkezések által követett eltérő célok fényében sem minősülhet úgy, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében az uniós jogot hajtja végre. [35]

51. Véleményem szerint az eddigi ítélkezési gyakorlat ezt az álláspontot támasztja alá.

52. Így a C-177/18. sz. ügyben a Bíróság nemleges választ adott az uniós jog végrehajtásával való ilyen közvetlen kapcsolatra vonatkozóan, tekintettel arra a célkitűzésre, hogy megakadályozza a határozott idejű munkaszerződések ugyanazon munkáltató általi jogellenes vagy visszaélésszerű alkalmazását. Ebben az ügyben egy határozott időre foglalkoztatott közszolgálati alkalmazott a kinevezési okmányában megnevezett eseményhez – az álláshely közalkalmazottal történő betöltéséhez – kapcsolódó elbocsátása alkalmával végkielégítés kifizetését követelte, amely csak a szerződéses alkalmazottak határozott idejű munkaviszonyának megszüntetése esetén volt előírva. A Bíróság szerint a szóban forgó nemzeti rendelkezés nem volt alkalmas a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában kitűzött cél elérésére, azaz az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések elkerülésére. Feltételezte, hogy ez a nemzeti szabályozás a visszaélések elleni küzdelemtől eltérő célokat követett. [36]

53. A Bíróság szerint más volt a helyzet egy olyan nemzeti szabályozás esetében, amely csak a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében írta elő a rendes felmondás okainak előzetes írásbeli közlését. Tekintettel arra, hogy a határozott időre alkalmazott, a határozott idő lejárta előtt elbocsátott munkavállaló helyzete összehasonlítható, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy ez a rendelkezés pontosítja és konkretizálja a keretmegállapodás 4. szakaszába foglalt foglalkoztatási feltételeket, és így a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében végrehajtotta az uniós jogot, és ugyanakkor fennállt az eltérő bánásmód. [37]

54. Ilyen helyzet azonban a fenti 50. pontban említett okok miatt ebben az ügyben nem áll fenn.

55. Ezért azt a következtetést vonom le, hogy jelen esetben kizárt az uniós jognak a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti végrehajtása vagy az uniós jog hatálya alá tartozó terület hiányában a Charta 20. és 21. cikkének alkalmazása.

56. Arra az esetre, ha a Bíróság más következtetésre jutna, *másodlagosan* megvizsgálom a Charta 20. cikkében és 21. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményeket.

[35] Lásd ebben az értelemben: 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 77. pont); 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 55. pont).

[36] Lásd: 2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet (C-177/18, EU:C:2020:26, 60–63. pont). A Bíróság azonban ellentmondásos módon abból indult ki, hogy – a jelen ügy alapjául szolgáló helyzettől eltérően – a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alkalmazható volt. Ugyanakkor elismerte, hogy az eltérő bánásmódot objektív ok igazolja (36. és azt követő pontok).

[37] Lásd: 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 77. és azt követő pontok).

2. A Charta 20. cikke vagy 21. cikkének (1) bekezdése alapján tiltott eltérő bánásmód vagy hátrányos megkülönböztetés?

57. A Charta 20. és 21. cikkében foglalt alapelv megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód objektív okokkal nem igazolható. Az eltérő bánásmód akkor indokolt, ha az objektív és megfelelő kritériumon alapul. Ehhez jogszerű célt kell követnie, illetve arányosnak kell lennie az e bánásmód által elérni kívánt céllal.[38]

58. A helyzetek összehasonlíthatóságának meghatározásához *jellemző tényezők összességét* kell figyelembe venni. A vizsgálat nem lehet átfogó és elvont, hanem különös és konkrét módon kell figyelembe vennie a nemzeti jogszabályok tárgyát és célját.[39] Ez messzemenően megfelel annak, amit a keretmegállapodásnak a Charta 20. és 21. cikkét konkretizáló 4. szakaszának 1. pontja alkalmazása során kellene elvégezni. A Bíróság szerint a helyzetek összehasonlítható jellegének vizsgálata során azt kell vizsgálni, hogy az adott összehasonlítható csoportok munkavállalói ugyanazt vagy hasonló munkát végeznek-e olyan *tényezők összessége* alapján, mint a munka jellege, a képzési feltételek és a munkafeltételek.[40]

59. Ez egyrészt a korábban egyenértékűnek elismert iskoláknál határozott időre alkalmazott olyan munkavállalókra, akikhez a felperes határozott időre szóló foglalkoztatása előtt tartozott, másrészt az érintett állami iskola határozott időre alkalmazott munkavállalóira vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint a két csoport minden releváns körülményt figyelembe véve összehasonlítható helyzetben van.

60. Ez azonban azzal a fenntartással jár, hogy a munkáltatók közötti különbség – nevezetesen annak az egyenértékűnek elismert iskolának a fenntartója, ahol a felperes korábban dolgozott, és annak az állami iskolának a fenntartója, ahol később határozatlan időre szóló munkaviszonyban foglalkoztatták –, valamint az adott munkaviszonyokra vonatkozó eltérő szabályok *nem* releváns megkülönböztetési szempontok, ahogyan azt különösen Olaszország állítja. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy ez a különbség nem zárja ki az eltérő bánásmód fennállását az alkalmazási feltételek tekintetében a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja – ebben az ügyben kizárt – alkalmazásával összefüggésben. A felvétel során a munkáltatónak főszabály szerint ugyanis figyelembe kell vennie az alkalmazni kívánt munkavállalóval kapcsolatos *összes* körülményt, amely a saját szervezete határozatlan időre alkalmazott munkavállalóival kapcsolatban releváns. Ez magában foglalhatja egy *másik* munkáltatónál *más szabályok* hatálya alá tartozó munkaviszony keretében szerzett szolgálati időket is, feltéve, hogy ezek a szolgálati idők a megszerzett készségekről és szakmai tapasztalatról adnak tájékoztatást (lásd a fenti 37. és azt követő pontokat).

61. A Charta 20. cikkének és 21. cikke (1) bekezdésének alkalmazása során sem lehet ez másként. A figyelembe veendő összehasonlítható csoportok tehát egyrészt az újonnan felvett határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, akik korábban egy egyenértékűnek elismert iskolában végeztek

[38] Ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet (C-406/15, EU:C:2017:198, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[39] Lásd ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet (C-406/15, EU:C:2017:198, 56. és 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[40] Lásd ebben az értelemben: 2023. november 30-i Ministero dell'Istruzione és INPS ítélet (C-270/22, EU:C:2023:933, 62. pont); 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet (C-619/17, EU:C:2018:936, 61. és 62. pont); 2018. szeptember 20-i Motter ítélet (C-466/17, EU:C:2018:758, 29. pont).

(határozott vagy határozatlan időre szóló munkaviszonyban) munkát, mint a felperes, másrészt az állami iskola határozatlan időre alkalmazott munkavállalói, akiknek a felvételük előtti szolgálati idejét teljes mértékben figyelembe vették.

62. E fenntartással úgy vélem, hogy el kell ismerni az eltérő bánásmód fennállását, mégpedig a következő okok miatt:

63. Először is, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, és a minisztérium az alapeljárásban nem vitatta, az olasz jogalkotó a 62/2000. sz. törvény 1. cikkében az egyenértékűnek elismert iskolákat – amint azt már a nevük is jelzi – *teljeskörűen* („a hatályos jogszabályok értelmében") beillesztette az állami általános oktatási rendszerbe, és az állami iskolákkal egyenértékűvé tette őket a törvényben előírt „minőségi és hatékonysági követelmények" tekintetében. E törvény 1. cikkének (4) bekezdése szerint az egyenértékűség teljes körű elismeréséhez csak egy kérelemre van szükség, amelyben különösen azt kell igazolni, hogy a tanárok rendelkeznek a szükséges képesítéssel (g) pont). Ha ez a helyzet, akkor az ezekben az iskolákban végzett oktatási tevékenységek egyenértékűnek minősülnek. A felperes ehhez hozzátette – amit az alapeljárásban a minisztérium nem vitatott–, hogy az ilyen képesítéssel rendelkező, egyenértékűnek elismert iskolákban határozott időre alkalmazott tanárok gyakran még magasabb képesítéssel rendelkeznek, mint az állami vagy a támogatott, kiegészítő és közösségi térként működő magániskolákban határozott időre alkalmazott tanárok, akiknek csak középfokú végzettséget igazoló bizonyítványt kell felmutatniuk. A 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke szerint azonban a korábbi szolgálati idejüket figyelembe veszik az állami iskolában történő határozatlan időre szóló foglalkoztatás esetén. Olaszország azon érvelése, amely szerint e rendelkezés célja kifejezetten a nyilvános versenyvizsga nyertesei által végzett munka elismerése vagy a közszolgálati jogban alkalmazandó elvek fenntartása, ezért – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság is rámutatott – megalapozatlan, és azt el kell utasítani.

64. Másodszor, a 255/2001. sz. törvényerejű rendelet 2. cikkének (2) bekezdése kifejezetten előírja, hogy az állandó alkalmassági listákra való felvétel vagy előmenetel szempontjából a 2000. szeptember 1. óta a 62/2000. sz. törvény értelmében vett egyenértékűnek elismert iskolákban tanítással szerzett szolgálati időt „ugyanolyan mértékben kell figyelembe venni, mint az állami iskolákban szerzett szolgálati időt". Ezek az alkalmassági listák tartalmazzák mind a nyilvános versenyvizsgán sikeresen megfelelt tanárokat, mind a 62/2000. sz. törvény 1. cikke (4) bekezdésének g) pontja szerinti előírt képesítéssel rendelkező tanárokat. Az ezek alapján való toborzás a tanári tevékenységgel megszerzett szakmai tapasztalat és készségek teljes mértékű elismerésével jár. Ez még inkább gyengíti Olaszországnak a fenti 63. pontban ismertetett érvelését.

65. Harmadszor, az alapeljárás során maga a minisztérium mutatott rá, hogy nem igazította a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkét a 62/2000. sz. törvényben előírt egyenértékűnek való elismeréshez (fenti 63. pont). A minisztérium szerint az egyenértékűnek elismert iskolák többek között a támogatott (magán) iskolákat és az államilag elismert középiskolákat váltották fel (fenti 21. pont). A 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke azonban továbbra is csak a támogatott iskolákban és az államilag elismert középiskolákban szerzett korábbi szolgálati idő elismerését szabályozza, de az ezeket felváltó egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett korábbi szolgálati időt nem.

66. Negyedszer, ezt a látszólagos ellentmondást hangsúlyozza, hogy a 27/2006. sz. törvénnyel törvénnyé alakított 250/2005. sz. törvényerejű rendelet 1*bis* cikkének 1. bekezdése a 297/94. sz. törvényerejű rendelet értelmében fennmaradó nem állami iskolákat egyenértékűnek elismert és egyenértékűnek el nem ismert iskolákra osztja. Ebből következik, hogy a 297/94. sz. törvényerejű

rendelet 485. cikkében kifejezetten említett általános iskolák, a középfokú és művészeti állami iskolák vagy azzal egyenértékű iskolák, valamint a közösségi helyként működő, támogatott vagy kiegészítő iskolák szintén egyenértékűnek elismert iskoláknak tekintendők a 250/2005. sz. törvényerejű rendelet 1*bis* cikkének 1. bekezdése értelmében. Az a körülmény, hogy az állami iskolába történő felvételkor csak az utóbbi iskolákban szerzett korábbi szolgálati időt kell figyelembe venni, de az egyéb egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett szolgálati időt nem – legalábbis nem kifejezetten –, ismét világosan mutatja a szabályozás következetlenségét.

67. Ezért véleményem szerint – a fenti 60. és 62. pontban foglaltak alapján – az olasz jogalkotó részéről legalábbis az összehasonlítható helyzetek egyenlőtlen kezelése, ha nem egyenesen ellentmondásos magatartás tapasztalható.

68. Véleményem szerint ez az eltérő bánásmód semmivel sem igazolható, különösen nem az Olaszország részéről előadott okkal. Az olasz jogalkotó jogszerű szociálpolitikai célja[41] nem látható.

69. Ezt már önmagában az a körülmény megalapozza, hogy a kérdést előterjesztő bíróság megállapításai szerint az alapeljárásban maga a minisztérium is elismerte, hogy a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkét a 62/2000. sz. törvény rendelkezéseihez kellett volna igazítani. Olaszország még a tárgyaláson sem adott elfogadható magyarázatot arra, hogy ez a kiigazítás miért nem történt meg a mai napig. különösen azt az ismételt érvelését kell elutasítani, hogy csak a nyilvános versenyvizsga garantálja a szükséges szakmai képesítések megfelelő vizsgálatát, és hogy a képesítések és a szakmai tapasztalat figyelembevétele az egyenértékűnek elismert (magán)iskolákba történő felvételkor a (magánjogi) munkáltató széles mérlegelési jogkörére tekintettel a közszolgálati alkalmazottak hátrányos megkülönböztetéséhez vezethet. A 62/2000. sz. törvény 1. cikkében és a 255/2001. sz. törvényerejű rendelet 2. cikkének (2) bekezdésében előírt, és a 250/2005. sz. törvényerejű rendelet 1*bis* cikkének 1. bekezdésében megerősített, az állami iskolákkal egyenértékűnek elismert iskolák egyenértékűsége, valamint az ott végzett oktatási tevékenységek egyenértékűsége (az előírt képesítés miatt), amelyet az említett törvényerejű rendelet elvi szinten elismer, elveszi ennek az érvelésnek az alapját.

70. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első, második és harmadik kérdésre tekintettel ezért – másodlagosan – arra a következtetésre jutottam, hogy a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének alkalmazása olyan esetekben, mint a jelen ügybeli – feltéve, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében vett uniós jog végrehajtásáról van szó – a Charta 20. cikke és 21. cikkének (2) bekezdése által tiltott eltérő bánásmódhoz vezet. Véleményem szerint azonban ez a törvény által előírt eltérő bánásmód az egyenértékűnek elismert *összes* iskolában szerzett szolgálati idő rovására csak akkor róható fel a közjogi munkáltatónak, ha az állami oktatási rendszer részeként a jogalkotónak felróható eltérő bánásmódért „együttesen felelős”.

71. Ezért az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésre kell válaszolni, amely arra irányul, hogy ilyen esetben a kérdést előterjesztő bíróságnak mellőznie kell-e a jogvita tárgyát képező nemzeti rendelkezést. Olaszország érvelésével ellentétben ezt az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést elfogadhatónak tartom, mivel – amint azt az alábbiakban bemutatom – nem teljesen világos, hogy milyen következtetéseket kell levonni a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének hiányos vagy akár egyenesen ellentmondásos rendelkezéseiből.

[41] A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 4. pontjáról lásd: 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683, 45. pont); 2010. december 22-i Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres ítélet (C-444/09 és C-456/09, EU:C:2010:819, 54. és 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

3. A tiltott eltérő bánásmód joghatásai

72. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés csak az elsőbbség elvének alkalmazására vonatkozik, amennyiben az megköveteli a nemzeti bíróságoktól, hogy mellőzzék a nemzeti jog olyan rendelkezésének alkalmazását, amely összeegyeztethetetlen az uniós jog közvetlenül alkalmazandó rendelkezésével.

73. A Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlata szerint azonban ez az elv azt is megköveteli a nemzeti bíróságoktól, hogy nemzeti jogukat a lehető legnagyobb mértékben az uniós joggal összhangban értelmezzék. A nemzeti jog alkalmazásakor tehát e bíróságok kötelesek azt a lehető legteljesebb mértékben a szóban forgó elsődleges jogi rendelkezés szövegének és céljának fényében értelmezni, a belső jog egészét figyelembe véve és a belső jogban elismert értelmezési módszereket alkalmazva annak érdekében, hogy biztosítsák e rendelkezés teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak. A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésére vonatkozó kötelezettségnek vannak azonban bizonyos korlátai, és e kötelezettség különösen nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául. [42]

74. E tekintetben elegendő arra utalni, hogy a fenti 63. és azt követő pontokban kifejtett megfontolások fényében és a kérdést előterjesztő bíróság vizsgálatának függvényében nem tűnik teljesen lehetetlennek a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének hiányos, vagy akár egyenesen ellentmondásos rendelkezéseinek a Charta 20. és 21. cikkével, valamint adott esetben a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával összhangban történő értelmezése. Bár e nemzeti rendelkezés szövege nem említi kifejezetten az egyenértékűnek elismert iskolákat, vitathatatlan, hogy ezek az iskolák az abban kifejezetten említett támogatott iskolákból és államilag elismert középiskolákból alakultak ki. Ezenkívül a 250/2005. sz. törvényerejű rendelet 1*bis* cikkének 1. bekezdése, amely az utóbbi iskolákat is egyenértékűnek elismert iskoláknak minősíti (fenti 66. pont), egy ilyen, az uniós joggal összhangban lévő értelmezést sugallhat.

75. Amennyiben itt nem jöhet szóba az uniós joggal összhangban lévő értelmezés, amelyet a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, akkor az uniós jog alkalmazása elsőbbségének elvét kell figyelembe venni.

76. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jog elsőbbsége elvének megfelelően a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő jogvitában biztosítania kell az uniós jog követelményeinek teljes körű érvényesülését azáltal, hogy szükség esetén figyelmen kívül hagyja az uniós jog valamely közvetlen hatályú rendelkezésével ellentétes – akár későbbi – nemzeti szabályozást vagy gyakorlatot, anélkül hogy kérnie kellene vagy meg kellene várnia e nemzeti szabályozás vagy gyakorlat előzetes, jogalkotási vagy más alkotmányos eljárás útján történő megszüntetését. [43]

[42] Először: 2019. június 24-i Popławski ítélet (C-573/17, EU:C:2019:530, 57. pont). Lásd még: 2024. április 9-i Profi Credit Polska (Perújítás jogerős bírósági határozattal befejezett eljárásban) ítélet (C-582/21, EU:C:2024:282, 57. pont); 2024. március 7-i Die Länderbahn és társai ítélet (C-582/22, EU:C:2024:213, 59. és 60. pont); 2023. április 27-i M. D. (A Magyarországra való beutazás tilalma) ítélet (C-528/21, EU:C:2023:341, 99. pont). Még az elsőbbség elvére való utalás nélkül lásd a véleményem szerint helyesebb, 2016. november 8-i Ognyanov ítélet (C-554/14, EU:C:2016:835, 59. pont: „[…] nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezésének e követelménye ugyanis az EUM-Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a nemzeti bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során hatáskörüknek megfelelően biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését”).

[43] Ebben az értelemben: 2025. január 28-i ASG 2 ítélet (C-253/23, EU:C:2025:40, 90. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2024. április 9-i Profi Credit Polska (Perújítás jogerős bírósági határozattal befejezett eljárásban) ítélet (C-582/21, EU:C:2024:282, 57. pont); 2024. március 7-i Die Länderbahn és társai ítélet (C-582/22, EU:C:2024:213, 61. pont); 2023. április 27-i M. D. (A Magyarországra való beutazás tilalma) ítélet (C-528/21, EU:C:2023:341, 100. és 101. pont az irányelv közvetlenül alkalmazandó rendelkezésére vonatkozóan). A Charta 47. cikkének a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával összefüggésben történő közvetlen alkalmazandóságát illetően lásd: a 2024. február 20-i X (A felmondás indokolásának hiánya) ítélet (C-715/20, EU:C:2024:139, 80. és 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

77. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint az uniós joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetés miatt a munkavállalóknak a Charta 21. cikke alapján nyújtandó jogi védelem az elsőbbség elvével összefüggésben megköveteli, hogy az egyenlőség elvének hatékony érvényesítése érdekében a hátrányos helyzetű csoport tagjai számára az egyenlő bánásmód helyreállítására irányuló intézkedések hiányában ugyanolyan előnyöket biztosítsanak, mint az előnyöshelyzetű csoport tagjai számára. A hátrányos helyzetű személyeket tehát ugyanolyan helyzetbe kell hozni, mint az adott előnyben részesülő személyeket. Ilyen esetben a nemzeti bíróság valamennyi hátrányosan megkülönböztető nemzeti rendelkezés alkalmazásától köteles eltekinteni anélkül, hogy a jogalkotót fel kellene szólítania e rendelkezés hatályon kívül helyezésére, vagy meg kellene várnia a rendelkezés hatályon kívül helyezését, illetve köteles a hátrányos helyzetbe hozott személyek kategóriájára is ugyanazt a rendszert alkalmazni, ami a másik csoport tagjaira vonatkozik. Ez a kötelezettség attól függetlenül is köti a nemzeti bíróságot, hogy létezik-e a nemzeti jogban olyan rendelkezés, amely számára – érvényes hivatkozási rendszer fennállása esetén – erre hatáskört biztosít. [44]

78. A jelen ügyben azonban egy ilyen hivatkozási rendszert éppen a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke alapozza meg. Ennek az lenne a következménye, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak csak annyiban kellene mellőznie e rendelkezést, amennyiben az a korábbi nemzeti közigazgatási gyakorlat és ítélkezési gyakorlat szerint az nem teszi lehetővé az egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett szolgálati idő figyelembevételét.

79. Az elsőbbség elvének alkalmazása tehát ugyanarra az eredményre vezetne, mint e rendelkezésnek az uniós joggal összhangban történő kiegészítő értelmezése, amely szerint az szükségszerűen magában foglalja az egyenértékűnek elismert iskolákat.

80. Ebből következik, hogy amennyiben a Bíróság a jelen ügyben elismeri az eltérő bánásmód fennállását, a kérdést előterjesztő bíróságnak úgy kellene értelmeznie, illetve alkalmaznia a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkét, hogy a szolgálati idő és az illetménytáblába való besorolás meghatározásához az állami iskolába történő felvételkor az egyenértékűnek elismert iskolákban határozott idejű munkaviszony keretében szerzett szolgálati időt is figyelembe kellene venni.

81. Véleményem szerint azonban ez az eredmény nem lenne helytálló, mivel nem tartom alkalmazhatónak a Charta 20. cikkét és 21. cikke (1) bekezdését. Véleményem szerint ezért az olasz jogalkotó vagy az olasz bíróságok kizárólagos feladata, hogy megakadályozzák vagy szankcionálják az olasz (alkotmányos) jog alapján a többek között egyenértékűnek elismert iskolákban, támogatott iskolákban és állami iskolákban (határozott vagy határozatlan időre) alkalmazott tanárok közötti bármilyen megkülönböztetést.

V. Végkövetkeztetés

82. Azt javaslom, hogy a Bíróság a Tribunale Civile di Padova (padovai polgári bíróság, Olaszország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

Az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az egyenlő bánásmódnak és a

[44] Ebben az értelemben némileg bonyolult fogalmazással: 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43, 78–81. pont); 2017. március 9-i Milkova ítélet (C-406/15, EU:C:2017:198, 66–68. pont).

hátrányos megkülönböztetés tilalmának az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikkében foglalt általános elvét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint a 297/94. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke, mivel e rendelkezés a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak az állami iskolába határozatlan időre történő alkalmazása esetén nem veszi figyelembe a szolgálati idő és az illetménytáblába való besorolás meghatározása céljából az egyenértékűnek elismert iskolákban szerzett szolgálati időt.